

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Olga Zumrová

# **Omezení výdělečné činnosti v pracovněprávních vztazích**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce : doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D

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

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. září 2011

V Praze dne 7. září 2011

Olga Zumrová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za věcné připomínky a podněty, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

## Obsah :

ÚVOD.....	7
<b>1. KONKURENCE V OBCHODNÍM PRÁVU.....</b>	<b>8</b>
1.1 ZÁKAZ KONKURENCE V OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTECH .....	9
1.1.1 Veřejná obchodní společnost.....	9
1.1.2 Komanditní společnost.....	9
1.1.3 Společnost s ručením omezeným.....	10
1.1.4 Akciová společnost.....	10
1.1.5 Družstvo.....	10
1.2 NEKALÁ SOUTĚŽ.....	13
1.2.1 Obchodní tajemství .....	14
1.2.2 Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži.....	15
1.3 OCHRANA HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE PODLE ZÁK. Č. 143/2001 SB. ....	16
<b>2. KONKURENCE V TRESTNÍM PRÁVU .....</b>	<b>18</b>
<b>3. KONKURENCE VE ZVLÁŠTNÍCH ZÁKONECH TÝKAJÍCÍCH SE PRACOVNÍHO PRÁVA.....</b>	<b>23</b>
3.1 SLUŽEBNÍ ZÁKON.....	23
3.2 ARMÁDA ČR .....	24
3.3 ZÁKON O SOUDECH A SOUDCÍCH.....	24
<b>4. KONKURENCE V PRACOVNÍM PRÁVU.....</b>	<b>26</b>
4.1 HISTORIE PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	26
4. 1. 2 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru .....	26
4. 1. 2.1 Zákon 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících.....	27
<b>4.1.2.2 ZÁKON Č. 154/1934 SB. . Z. A N., O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH...29</b>	
4.1.2.3 Zákon č. 111/ 1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži .....	29
4.1.3 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru .....	30
4.1.3.1 Zákon 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících.....	30
4.1.3.1 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích .....	31
4.1.3.2 Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů.....	32
4.1.3.3 Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. ( ve znění čl. 31bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.).....	32
4.2 ZÁKONÍK PRÁCE .....	33
4.2.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jeho charakteristika.....	33
4.2.2 Zákon č. 262/2005 Sb., zákoník práce a jeho charakteristika.....	34
4.2.2.1 Nález ústavního soudu.....	34
4.2.2.2 Novelizace nového zákoníku práce.....	35
4.3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	35
<b>4.3.1 PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH.....</b>	<b>35</b>
4.3.2 Závislá práce .....	36
4.3.3 Zaměstnanec .....	36
4.3.4 Zaměstnavatel.....	37
4.4 KONKURENČNÍ CHOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE DLE ZÁKONA Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍKU PRÁCE .....	38

4.4.1 Konkurenční chování za trvání pracovního poměru.....	38
4.4.2 Výkon jiné výdělečné.....	39
4.4.2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele.....	41
4.4.3 Zákaz výdělečné činnosti podle § 303 ZP.....	43
4.4.3.1 Pedagogická činnost.....	44
4.4.3.2 Zákon o střetu zájmů.....	44
4. 5 KONKURENČNÍ CHOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE PO UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – KONKURENČNÍ DOLOŽKA.....	44
4.5.1 Právní základ institutu konkurenční doložky.....	45
4.5.2 Obecné vymezení konkurenční doložky.....	45
4.5.2.1 Věcné vymezení závazku zaměstnance – předmět konkurenční doložky.....	46
4.5.2.2 Časové vymezení konkurenční doložky.....	47
4.5.2.3 Přiměřené peněžité vyrovnání.....	48
4.5.2.4 Osobní rozsah dohody o konkurenční doložce.....	49
4.5.2.5 Podmínky uzavření dohody o konkurenční doložce.....	50
4.5.2.6 Zánik konkurenční doložky.....	51
4.5.2.7 Smluvní pokuta.....	53
4.5.2.8 Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	54
<b>5. SROVNÁNÍ S CIZÍ PŘÁVNÍ ÚPRAVOU.....</b>	<b>55</b>
5.1 SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO.....	55
5.1.1 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru.....	55
5.1.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru – konkurenční doložka.....	56
5.1.2.1 Definice konkurenční doložky.....	56
5.1.2.3 Náležitosti konkurenční doložky.....	58
5.1.2.4 Nabytí účinnosti konkurenčních doložek.....	59
5.1.2.5 Karenční kompenzace.....	59
5.2 SLOVENSKÁ REPUBLIKA.....	60
Pracovní právo.....	60
5.2.1 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru.....	61
5.2.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru.....	62
Seznam literatury.....	67
Summary.....	70

## Seznam zkratek

<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch ( německý občanský zákoník)
<b>HGB</b>	Handelsgesetzbuch ( německý obchodní zákoník )
<b>LZPS</b>	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
<b>ObchZ</b>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění
<b>ObčZ</b>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
<b>OSŘ</b>	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
<b>Ústava</b>	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění
<b>ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
<b>ZPS</b>	Zákona č. 311/2001 Z.z, zákonník práce, v platném znění
<b>ZStřZ</b>	Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, v platném znění
<b>zák.o obch. pom.</b>	Zákon 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících

## Úvod

Pojem konkurence pochází z latinského slova „*concurrentia*“, což znamená soutěž, nebo soutěživost či soupeření většího počtu jednotlivců. Soutěživost a soutěžení jsou rysy člověku niterně blízké od pradávna a v prostředí, které umožňuje volnou soutěž je často hnacím motorem pokroku v lidské společnosti.

S vývojem lidské společnosti se také vyvíjí právní regulace stanovením práv a povinností subjektů. Mezi základní lidská práva patří bezesporu i právo na práci a svobodnou volbu povolání, stejně jako právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost. Při této činnosti se jednatel, ve snaze uplatnit se v dané oblasti a zajistit si před ostatními konkurenty výhodnější postavení, snaží získat a využít veškeré poznatky, znalosti a dovednosti. Činí tak, jak zaměstnanec v pracovním poměru, tak i jako osoba samostatně výdělečně činná v hospodářské soutěži. Vzhledem k tomu, že informace, dovednosti využitě jednotlivcem nejsou často získávány jeho studiem či praxí, ale vytvořil či zpřístupnil mu je někdo jiný je žádoucí tento stav v rámci správného fungování hospodářské soutěže regulovat.

Cílem mé práce není podat vyčerpávající výklad pojmu konkurence v právním řádu jako spíše nastínit právní úpravu omezení konkurenční a výdělečné činnosti zaměstnance, jak během trvání pracovního poměru, tak i po jeho skončení a to nejen v pracovním právu, ale i právu obchodním, trestním a v právu hospodářské soutěže.

V právu obchodním je nastíněn pohled na zákaz konkurence jak v obecné rovině, tak v souvisejícím právu obchodních společností. Zahrnuta byla i část věnující se úpravě nekalé soutěže. Dotkla jsem se také základních institutů ochrany hospodářské soutěže.

Jedna z částí mé práce obsahuje také pohled práva trestního, jakožto práva poslední instance, které postihuje nejzávažnější jednání v případech, kdy se prostředky jiných právních odvětví staly neúčinné. Tuto část také doplňuje rozbor dvou trestných činů, podle platného trestního zákona, které pokrývají problematiku zákazu konkurence.

V pracovním právu je po částečném exkurzu do historie zákazu výdělečné činnosti jak během trvání pracovního poměru, tak i po jeho skončení včetně načrtnutí vývoje zákoníku práce, věnována pozornost zákazu výdělečné činnosti během trvání pracovního poměru tak institutu konkurenční doložky podle platného zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

Dílčí prostor je také věnován srovnání omezení konkurenční a výdělečné činnosti jak během trvání pracovního poměru v sousedních státech, tedy Německé spolkové republice a Slovenské republice, jejíž právní řád je díky společné historii českému právnímu řádu nejbližší.

# 1 . Konkurence v obchodním právu

Obchodní právo je součástí právního systému, a jeho významným znakem je rovnost subjektů, díky kterému se řadí do práva soukromého. Obchodní právo jako takové má nejasné hranice a je proto nesamostatným a neuceleným podsystémem. Nelze ho tak nazývat právním odvětvím. Jedná se tedy o účelově vytvořený soubor speciálních právních norem v rámci občanského (resp. soukromého) práva.

Obchodní právo je nástroj zajišťující a usnadňující obchodní styk a jeho bezpečnost, především zabezpečuje svobodu jednotlivce při účasti v ekonomických vztazích a při jeho účasti v hospodářské soutěži. Doktrína tedy vymezuje obchodní právo jako ty normy soukromého práva, které upravují právní postavení podnikatelů (obchodníků) a vztahy, do nichž podnikatelé (obchodníci) vstupují, a to včetně vztahů, na jejichž druhé straně stojí nepodnikatelé (neobchodníci).<sup>1</sup>

Největšího významu nabývá pojem konkurence ve stále dynamičtější se rozvíjejícím tržním prostředí. Proto nejčastěji užíváme pojem konkurence v ekonomickém smyslu, a to jako proces, ve kterém se střetávají zájmy různých subjektů na trhu. Obchodní právo je obdobně dynamické jako ekonomika, a jeho vývoj je s ní úzce spjat.<sup>2</sup> Právě z tohoto důvodu naleží předpisy, jejichž cílem je regulovat konkurenční jednání subjektů na trhu především z oblasti práva obchodního.

V obchodním právu se pojem konkurence používá pro označení hospodářské soutěže, probíhající mezi podnikateli a jako taková je chráněna. Zneužitím konkurence v hospodářské soutěži je nekalé soutěžní jednání a nedovolené omezování hospodářské soutěže. Nekalému soutěžnímu jednání věnuje pozornost obchodní zákoník, tedy zákon 513/1991 Sb. v platném znění, přičemž jde o úpravu soukromoprávní. Naproti tomu nedovolené omezování hospodářské soutěže je upraveno zákonem o ochraně hospodářské soutěže, zák. č. 143/2001 Sb., a jde úpravu veřejnoprávní.<sup>3</sup>

V obchodním zákoníku je konkurenční jednání zakázáno v některých vztazích mezi obchodní společnostmi a jejichmi členy statutárních orgánů, a to v době kdy trvá vztah ke společnosti.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> PELIKÁNOVÁ I., a kol. Obchodní právo. 1. díl, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR,a.s., 2010

<sup>2</sup> PELIKÁNOVÁ I., a kol. Obchodní právo. 1. díl, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR,a.s., 2010

<sup>3</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

<sup>4</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008



## **1.1 Zákaz konkurence v obchodních společnostech**

Svou podstatou je zákaz konkurence normou, která má chránit podnik před nekalým soutěžním chováním a konfliktem zájmů. Jejím cílem je stanovit určité limity v nepoctivém (nečestném) či spekulativním jednání na úkor společnosti, a tím i společníků, a to jak členům orgánů společnosti, tak i ostatním společníkům a umožnit společnosti napravit újmu, která jí byla takovým jednáním způsobena.

Základním ustanovením je § 65 ObchZ, který ale neupravuje obecně rozsah zákazu konkurence, ale je jen obecnou nádstavbou spojující další ustanovení rozptýlená na různých místech zákonné úpravy, která upravují zákaz konkurence v souvislosti s úpravou jednotlivých forem obchodních společností.

### **1.1.1 Veřejná obchodní společnost**

Ve veřejné obchodní společnosti se ze zákona zákaz konkurence vztahuje na všechny společníky a tato úprava je dispozitivní.<sup>5</sup> Dle ustanovení § 84 ObchZ bez svolení ostatních společníků nesmí společník podnikat v předmětu podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného. Nemůže být ani statutárním nebo jiným orgánem nebo členem orgánu společnosti s obdobným předmětem podnikání. Tento obdobný předmět podnikání samozřejmě zahrnuje i stejný předmět podnikání, ale navíc i zaměnitelný předmět podnikání z hlediska obchodní soutěže.

Společenská smlouva může upravit zákaz konkurence jinak, v případě že se tak nestane bude aplikováno zákonné ustanovení.

### **1.1.2 Komanditní společnost**

V komanditní společnosti se zákaz konkurence vztahuje na komplementáře komanditní společnosti (§ 99 obch Z.) i zde je úprava dispozitivní. Protože ustanovení § 93 odst.4 Obch Z stanoví, že se na právní postavení komanditistů přiměřeně vztahují i ustanovení o postavení společníků s ručením omezeným, je možné společenskou smlouvou rozšířit zákaz konkurence i na komanditisty.<sup>6</sup> Pokud se jedná o zákaz konkurence pro komplementáře,

---

<sup>5</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník : komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002

<sup>6</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník : komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002

vztahuje se na ně podle ustanovení § 93 odst. 4 ObchZ zákaz konkurence v rozsahu ustanovení § 84 ObchZ, nestanoví-li společenská smlouva jinak.<sup>7</sup>

Společenská smlouva může rozsah zákazu konkurence i pro komplementáře zcela vyloučit, zmírnit, ale i zpřísnit.<sup>8</sup> U komanditistů však pouze tehdy, upraví-li společenská smlouva, zákaz konkurence tak, že bude platit ustanovení § 84 ObchZ, nebo tak, že výslovně taková možnost bude ve společenské smlouvě připuštěna.<sup>9</sup>

### **1.1.3 Společnost s ručením omezeným**

Ve společnosti s ručením omezeným se zákaz konkurence vztahuje na jednatele společnosti s ručením omezeným ( § 136 odst. 1 ObchZ ) a je vymezen jako zákaz minimální.<sup>10</sup> Společenská smlouva nebo stanovy společnosti mohou zákaz konkurence rozšířit. Ustanovení § 136 odst. 3 Obch Z umožňuje rozšířit zákaz konkurence i na společníky. Stejně jako u jednatele je i pro členy dozorčí rady společnosti s ručením omezeným stanoven zákaz konkurence a to v ustanovení § 139 odst.4 ObchZ.

### **1.1.4 Akciová společnost**

V akciové společnosti se zákaz konkurence vztahuje dle ustanovení § 196 na členy představenstva a dle ustanovení § 200 odst.3 ObchZ na členy dozorčí rady akciové společnosti. I pro tyto případy je stanoven rozsah konkurence jako minimální.<sup>11</sup>

### **1.1.5 Družstvo**

Pro družstva upravuje zákaz konkurence ustanovení § 249 ObchZ poněkud odlišně od obchodních společností. Podle tohoto ustanovení nesmějí být členové představenstva a kontrolní komise družstva, prokuristé a ředitel podnikateli ani členy statutárních a dozorčích orgánů právnických osob s obdobným předmětem činnosti. Zákaz konkurence tedy v případě

---

<sup>7</sup> KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010

<sup>8</sup> KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010

<sup>9</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník : komentář. Díl II., Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002, s. 899

<sup>10</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník : komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002 s. 436

<sup>11</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník : komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002 s. 436

družstev zakazuje určité vysloveně určené činnosti výše specifikovaným osobám. Zákonná díkce umožňuje, aby stanovy upravily rozsah zákazu konkurence jinak, tedy zúžit a rozšířit, a to věcně i osobně. Stanovy tedy mohou rozšířit zákaz konkurence i na členy družstva,<sup>12</sup> nemohou však zákaz konkurence úplně vyloučit.<sup>13</sup>

Výše zmíněná ustanovení jsou dispozitivní, je proto možné upravit zákaz konkurence jiným způsobem, popř. ho vyloučit, a to ve společenské smlouvě či ve stanovách společnosti. Pokud se však jedná o kapitálové společnosti, tedy společnost s ručením omezeným a akciovou společnost, je dispozitivnost omezena prvky kogentnosti a zákaz konkurence není možné jen zpřísnit.<sup>14</sup>

Zákaz konkurence neznamena jen a pouze zákaz podnikání vztahujícím se na uvedené osoby. Zároveň nezakazuje veškeré podnikání, ale jen podnikání konkurující.<sup>15</sup>

Zákaz konkurence v obchodním právu je soukromoprávní povahy. Jedná se o odpovědnostní vztah, o novou povinnost, která společníkovi či členovi orgánu společnosti vznikne v důsledku jeho protiprávního jednání.<sup>16</sup> Tato povinnost má podstatu reparační. Z ustanovení vyplývá, že přestože došlo k porušení zákona, není následkem neplatnost právního úkonu podle ustanovení § 30 ObčZ, ale nejedná se ani i o relativní neplatnost podle ustanovení § 267 odst.1 ObchZ.

Pokud se společnost rozhodne sankci uplatnit může volit mezi dvěma alternativami. Prvním požadavkem může být, aby rušitel vydal prospěch z obchodu, o který se jedná. Obchod tedy bude podle jednání, či již s porušením zákazu konkurence uzavřené smlouvy, uskutečněn a to bez ohledu na jeho protiprávnost a výnos bude předán společnosti.<sup>17</sup> Obchodem, kterým je porušen zákaz konkurence, je jakýkoliv obchodní závazkový vztah, který ustanovení u jednotlivých forem obchodních společností zakazuje.

Další možností je žádost, aby rušitel převedl práva vyplývající ze vzniklého vztahu na společnost. Dojde tak ke změně vzniklého závazkového vztahu. Převod lze uskutečnit cesí a intercesí, tedy běžným občanskoprávním způsobem.

---

<sup>12</sup> ELIÁŠ K. Obchodní zákoník. 4. vydání. Praha : Linde, 2004

<sup>13</sup> PATAKYOVÁ, M a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2006

<sup>14</sup> PELIKÁNOVÁ I., Komentář k obchodnímu zákoníku.2. díl. 3. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004, s. 148 n.

<sup>15</sup> PELIKÁNOVÁ I., Komentář k obchodnímu zákoníku.2. díl. 3. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004, s. 148 n

<sup>16</sup> PELIKÁNOVÁ I., ČERNÁ S., a kol. Obchodní právo. Společnosti obchodního práva a družstva. II. díl. Praha: ASPI, a.s., 2006 s. 74 n

<sup>17</sup> PELIKÁNOVÁ I., Komentář k obchodnímu zákoníku.2. díl. 3. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004, s. 152 n.

V ustanovení § 65 ObchZ jsou upraveny důsledky porušení zákazu konkurence, ať už vyplývají z kteréhokoli ustanovení obchodního zákoníku. Toto ustanovení je kogentní a nemůže proto být smluvně měněno.<sup>18</sup>

Lhůty, které obsahuje ustanovení § 65 odst. 3 ObchZ, jsou lhůtami prekluzivními (propadnými). Je stanovena subjektivní lhůta v délce tří měsíců, která běží od okamžiku, kdy se společnost dozví o porušení zákazu konkurence a dále roční objektivní lhůta běžící od vzniku odpovědnostních práv podle ustanovení § 65 odst.2 ObchZ.<sup>19</sup> Úkonem nezbytným k odvrácení prekluze je uplatnění práv u odpovědné osoby, nikoliv u soudu, a připomíná tak lhůtu reklamační. Zákon nijak nestanoví formu v jaké má dojít k uplatnění práv, je proto vhodné dodržet písemnou formu, či zajistit jiné důkazní prostředky k možné obraně pro případ popření uplatňovaného práva povinným subjektem. Včasné uplatnění práva ovšem neznamená jejich dobrovolné uspokojení, proto je v praxi nutné uplatnit toto právo v promlčecí lhůtě u soudu.

Dalším důsledkem porušení zákazu konkurence je možnost uplatňovat proti osobě, která zákaz porušila, kromě výše specifikovaných nároků i náhradu škody. Jestliže společnosti vznikla škoda, je na jejím volném uvážení, zda se bude domáhat její náhrady a to za podmínek § 757 a § 373 ObchZ bez ohledu na zmíněnou speciální sankci. Právo na náhradu škody vzniká společnosti z každého porušení zákazu konkurence dle § 65 odst.1. ObchZ a zahrnuje jak skutečnou škodu, tak ušlý zisk společnosti. Tento nárok vzniká i tehdy, pokud na společnost osoba, jež porušila zákaz konkurence, nabyté právo převede nebo jí vydá prospěch z obchodu.<sup>20</sup>

Právo na náhradu škody nepodléhá prekluzi, ale může se dle ustanovení § 398 ObchZ promlčet a to ve čtyřleté promlčecí lhůtě. Tato lhůta má subjektivně stanovený počátek a to ode dne, kdy se poškozená společnost dozvěděla, nebo mohla dozvědět o škodě a o tom, kdo je povinen k její náhradě. Toto právo lze uplatnit nejpozději do 10 let od porušení povinnosti.

---

<sup>18</sup> DĚDIČ J. a kol, Obchodní zákoník: komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002 s. 437

<sup>19</sup> PELIKÁNOVÁ I., Komentář k obchodnímu zákoníku.2. díl. 3. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004, s. 152

<sup>20</sup> ŠTENGLOVÁ, PLÍVA, TOMSA a kol., Obchodní zákoník. Komentář. 13.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010

## 1.2 Nekalá soutěž

Obchodní zákoník upravuje soutěžní jednání v ustanovení § 41 a následujících. Dle těchto ustanovení mají soutěžitelé, tedy právnické a fyzické osoby účastníci se hospodářské soutěže, i když nejsou podnikatelé, právo svobodně rozvíjet svou soutěžní činnost v zájmu dosažení hospodářského prospěchu a sdružovat se k výkonu této činnosti. Limitem je jim povinnost dbát přitom právně závazných pravidel hospodářské soutěže a zákaz zneužívání účasti v soutěži.

Základním ustanovením o nekalé soutěži je § 44 odst. 1 ObchZ. Toto ustanovení svou obecnou povahou je generální klauzulí, jejímž úkolem je stanovit základní kritéria pro posouzení, zda se u určitého jednání nejedná o nekalou soutěž. Výčet zvláštních skutkových podstat obsažený v § 44 odst. 2 ObchZ je demonstrativní, protože výčet nemůže být natolik vyčerpávající, aby pokryl veškeré varianty nekalosoutěžního jednání. Z toho důvodu je generální klauzule jako pravidlo obecné povahy aplikováno vždy, neexistuje-li v rámci platné právní úpravy zvláštní skutková podstata nekalé soutěže. Proto i zvláštní skutkové podstaty, sloužící jako příklad nekalosoutěžního jednání, musí vykazovat všechny základní znaky, které stanoví generální klauzule pro posouzení určitého jednání jako nekalosoutěžního. O nekalou soutěž se bude tedy jednat u jednání, které kumulativně splní základní kritéria. Ta jsou stanovena následovně – jde o jednání v hospodářské soutěži, toto jednání musí být zároveň v rozporu s dobrými mravy soutěže, a toto jednání musí být s to přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům.<sup>21</sup>

Ochrana řádného průběhu hospodářské soutěže v tržním hospodářství proti nekalé soutěži je upravena jak trestním zákoníkem, kdy se jedná dle ustanovení § 248 trestního zákona o trestný čin nekalé soutěže, tak civilněprávními prostředky, kdy je jednání v nekalé soutěži koncipováno jako civilní delikt, a to ohrožovací. Postižený soutěžitel se tedy může domáhat nápravy nejen při způsobení újmy, ale už od okamžiku, kdy tato újma hrozí.<sup>22</sup>

Dle judikatury Nejvyššího soudu Pojem „jednání v hospodářské soutěži“ je nutno vyložit v konkrétních případech nekalé soutěže podle konkrétních okolností. Současná úprava generální klauzule nepožaduje výslovně, aby šlo o jednání v hospodářském nebo obchodním styku (na rozdíl od úpravy v jiných státech, ale i od naší úpravy předválečné). Tím slovně i významově navazuje na uvozující ustanovení § 41 ObchZ, které rozšiřuje osobní dosah soutěžněprávní úpravy na veškerá jednání, která mohou mít jakýkoliv nepříznivý vliv na hospodářskou

<sup>21</sup> ŠTENGLOVÁ, PLÍVA, TOMSA a kol., Obchodní zákoník. Komentář. 13.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010

<sup>22</sup> ŠTENGLOVÁ, PLÍVA, TOMSA a kol., Obchodní zákoník. Komentář. 13.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010

soutěž. Pokud jde o samotný soutěžní vztah, je vykládán v návaznosti na pojem soutěžitele z hlediska účelu ochrany proti nekalé soutěži relativně široce. Bude však vždy předmětem zjištění, protože pojem soutěžního vztahu není vymezen pomocí vztahu ke konkrétní osobě, nýbrž je jím zpravidla okruh těch, kteří mohou být dotčeni ve svých zájmech nejen jako subjekty, ale i jako objekty soutěže. V posuzovaném případě tak může jít o nekalosoutěžní jednání druhého žalovaného, i když druhý žalovaný nejednal „vlastním jménem“, nýbrž jako zákonný zástupce (zaměstnanec) svého zaměstnavatele (jiného soutěžitele), neboť i v rámci zastoupení mohl druhý žalovaný naplnit svůj soutěžní záměr. Skutečnost, že druhý žalovaný jednal jako zaměstnanec jiného soutěžitele, není, jak nesprávně dovodil odvolací soud, rozhodující pro posouzení soutěžního vztahu druhého žalovaného k žalobkyni. V jednotlivém případě je třeba vždy zjišťovat, zda účelem jednání zaměstnance jiného soutěžitele nebyl záměr získání soutěžní výhody ve svůj prospěch, resp. ve prospěch jiného soutěžitele na úkor svého zaměstnavatele. Soutěžní vztah mezi žalobkyní a druhým žalovaným by nebyl naplněn, pokud by druhý žalovaný pouze plnil své pracovní úkoly, aniž by sledoval výše uvedený soutěžní záměr.<sup>23</sup>

### 1.2.1 Obchodní tajemství

Obchodní tajemství je součástí komplexu úpravy práv souvisejících s podnikáním. Definice obchodního tajemství je platná jak pro celou úpravu obchodního zákoníku, tak pro úpravu nekalé soutěže. Základními znaky obchodního tajemství je, že se jedná o skutečnosti obchodní, výrobní a technické povahy, které souvisí s podnikem a které mají skutečnou nebo alespoň potenciální hodnotu, ať již materiální či nemateriální povahy. Tyto skutečnosti nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné. Zároveň má podnikatel velký zájem na jejich utajení a tak jejich utajení odpovídajícím způsobem zajišťuje. Další znak vyplývá z definice podniku, a to, že obchodní tajemství stejně jako podnik patří podnikateli.<sup>24</sup>

Ustanovení § 51 ObchZ upravuje tzv. porušováním obchodního tajemství, ve kterém je spatřováno jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, definované v ustanovení § 17 ObchZ, které může být

---

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2010, sp. zn. 23 Cdo 2343/2009

<sup>24</sup> ŠTENGLOVÁ, PLÍVA, TOMSA a kol., Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010

využito v hospodářské soutěži a o němž se dozvěděl buď tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným (např. z technických předloh, návodů, výkresů, modelů, vzorů) na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo jeho vlastním nebo i cizím jednáním přičícím se zákonu. Vzhledem k této definici se tak porušení obchodního tajemství vztahuje nejen na zaměstnance a bývalé zaměstnance, ale na všechny fyzické osoby, které s obchodním tajemstvím přišly do styku a to bez dalšího smluvního ujednání.<sup>25</sup>

### 1.2.2 Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži

Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži, mimo jiné obsahující i porušení obchodního tajemství, upravuje obchodní zákoník v ustanovení § 53 a § 54.

Podle znění ustanovení § 53 ObchZ, které obsahuje katalog nároků vzniklých z nekalé soutěže, se mohou osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, 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.

Oprávněná osoba má tedy možnost podat zdržovací nebo odstraňovací žalobu, žalobu na náhradu škody, žalobu na vydání bezdůvodného obohacení a žalobu kterou se uplatňuje nárok na zadostiučinění. Možnost poskytnutí přiměřeného zadostiučinění v peněžité formě je podmíněno závažnou újmou nemajetkové povahy, přičemž existence takové újmy musí být prokázána.<sup>26</sup> V souvislosti s nekalou soutěží lze uplatňovat nároky jak majetkové, tak nemajetkové povahy. Toto rozlišení má vliv především na procesní úkony, které jsou učiněny při uplatňování jednotlivých nároků, tj. při uplatnění nároků v podané žalobě.<sup>27</sup> Podle ustanovení § 80 písm.b) OSŘ lze tzv. žalobou domáhat, aby bylo rozhodnuto zejména o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona, z právního vztahu nebo z porušení práva.

---

<sup>25</sup> JAKUBKA J., HLOUŠKOVÁ P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., SCHMIED Z., TOMANDLOVÁ L., TRYČL L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2009, 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009

<sup>26</sup> ELIÁŠ K., Obchodního zákoník. 4. vydání. Praha: Linde, 2004

<sup>27</sup> KOCINA J., Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010

Oprávněná strana se tak může domáhat, aby se rušitel zdržel protiprávního jednání a odstranil závadný stav.

### **1.3 Ochrana hospodářské soutěže podle zák. č. 143/2001 Sb.**

Zákon o ochraně hospodářské soutěže, zákon č. 143/2001 Sb. je souborem právních norem zaměřených na existenční ochranu svobodné a rovné soutěže na trhu pro všechny účastníky.<sup>28</sup> Dle ustanovení §1 odst. 1 upravuje tento zákon ochranu hospodářské soutěže na trhu výrobků a služeb proti jejímu vyloučení, omezení, jinému narušení nebo ohrožení, a to jak dohodami soutěžitelů zneužitím dominantního postavení soutěžitelů, nebo jejich spojením. Pro zajištění správného fungování ochrany hospodářské soutěže je nezbytné vymezení pojmu relevantního trhu, kterým se dle ustanovení § 2 odst. 2 zák. č. 143/2001 Sb. trh zboží, které je z hlediska jeho charakteristiky, ceny a zamýšleného použití shodné, porovnatelné nebo vzájemně zastupitelné, a to na území, na němž jsou soutěžní podmínky dostatečně homogenní a zřetelně odlišitelné od sousedících území. Je tedy nutné určit zboží nebo služby, které jsou zaměnitelné. Relevantním trhem je prostorový a časový souběh nabídky a poptávky po určitém zboží.<sup>29</sup>

Ústředním orgánem státní správy pro podporu a ochranu hospodářské soutěže, jehož úkolem je vystupovat proti jejímu nedovolenému omezování, je Úřad pro ochranu hospodářské soutěže.<sup>30</sup>

Dalším důležitým pojmem je vymezení soutěžitele, tím se dle ustanovení § 2 odst. 1 zák. č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, rozumí fyzické a právnické osoby, jejich sdružení, sdružení těchto sdružení a jiné formy seskupování, a to i v případě, že tato sdružení a seskupení nejsou právními osobami, pokud se účastní hospodářské soutěže, nebo ji mohou svou činností ovlivňovat, i když nejsou podnikateli. Podstatným znakem soutěžitele je tedy skutečnost, že může svým chováním narušit řádné fungování hospodářské soutěže, soutěžiteli tak mohou být z hlediska tohoto zákona i osoby bez právní subjektivity, tedy seskupení, stejně jako subjekty s právní subjektivitou, at již splňující zároveň definici podnikatele dle obchodního zákoníku či ne, tedy i zaměstnanci jiného soutěžitele.

---

<sup>28</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 16

<sup>29</sup> BEDNÁŘ J., BUCHTA J., PETR M., Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisejícími, 2. přepracované a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2006, str. 21

<sup>30</sup> Působnost se řídí zák. č. 273/1996 Sb. o působnosti Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže



Účelem práva na ochranu hospodářské soutěže je především její ochrana jako součást veřejného zájmu se zásadním dopadem na funkčnost tržní ekonomiky. Samotná existence soutěžního prostředí tak nezcela přímo chrání také soutěžitele a spotřebitele, na které při účasti na soutěžním trhu nedopadají ekonomicky nepříznivé důsledky tajných dohod mezi soutěžiteli, které omezují hospodářskou soutěž, stejně jako se neprojevují nepříznivé účinky zneužívání dominantní nebo dokonce monopolního postavení, nebo nepříznivé dopady nadměrné koncentrace v ekonomice.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> ELIÁŠ K., BEJČEK J., HAJN P., JEŽEK J., a kol., Kurs obchodního práva. Obecná část. Soutěžní právo. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007

## 2. Konkurence v trestním právu

Trestní právo je součástí českého právní řádu a odvětvím veřejného práva. Trestní právo hmotné chrání práva a oprávněné zájmy fyzických i právnických osob, zájmy společnosti, ústavní zřízení České Republiky i cizího státu před trestnými činy taxativně uvedeným v trestních normách.<sup>32</sup>

Materie trestního práva hmotného je komplexně a systematicky upravena v trestním zákoníku, zák. č. 40/2010 Sb., platného od 1.1.2009. Komplexnost tohoto zákoníku mu dává povahu kodexu. Je proto obecným předpisem, podle kterého bude postupováno, pokud zvláštní zákony, nejčastěji Zákon o soudnictví ve věcech mládeže co by *lex specialis*, nestanoví jinak. Trestní ustanovení hmotně právní povahy obsahují i další zákony.

Jednou z oblastí, které chrání trestní právo, je obchodní a hospodářská sféra. Rozsah trestně právního postihu společensky škodlivých jevů v nejen hospodářské sféře je omezen principem subsidiarity trestní represe. Z této zásady vyplývá, že určité jednání může být kriminalizováno až poté, když k ochraně před nimi nestačí prostředky práva občanského, obchodního, správního nebo i mimoprávní preventivní prostředky. Trestní právo nemá sloužit jako prostředek, který by nahradil ochranu práv a zájmů v oblast soukromoprávních vztahů poskytovanou prostředky soukromého práva, ale funguje až po jejich vyčerpání jako prostředek poslední instance, tzv., *ultima ratio*.<sup>33</sup>

Vzhledem k zaměření této diplomové práce byly vybrány trestné činy, které poskytují ochranu právům a zájmům zaměstnavatelů, a to jak fyzických tak právnických osob, náležejících do práva pracovního, občanského či obchodního, a které postihují nezákonnou konkurenci vzniklou chováním zaměstnance.

### **§ 248 Porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže**

Základní účelem tohoto úmyslného trestného činu je ochrana pravidel hospodářské soutěže a zachování předpisů o nekalé soutěži, tedy především ustanovení § 45 až 52 obchodního zákoníku, upravujících nekalou soutěž a zákona o ochraně hospodářské soutěže (zák. č. 143/2001 Sb.).

Tento trestný čin zahrnuje celkem čtyři samostatné skutkové podstaty. Jednání první z nich spočívá v porušení právního předpisu o nekalé soutěži tím, že se pachatel při účasti v hospodářské soutěži dopustí klamavé reklamy, klamavého označování zboží a

<sup>32</sup> JELÍNEK J., a kol.: Trestní právo hmotné. 2. vydání . Praha : Leges, 2010

<sup>33</sup> JELÍNEK J., a kol.: Trestní právo hmotné. 2. vydání . Praha : Leges, 2010

služeb, vyvolávání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, srovnávací reklamy, porušování obchodního tajemství, nebo ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí, a způsobí tím ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům, nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody. Druhá z nich postihuje jednání pachatele, který v rozporu s právním předpisem na ochranu hospodářské soutěže se svým konkurentem uzavře dohodu o určení ceny, dohodu o rozdělení trhu nebo jinou dohodu narušující hospodářskou soutěž. Třetím postihovaným jednáním je jednání v rozporu s právním předpisem o veřejných zakázkách, kdy jsou závažným způsobem porušena závazná pravidla zadávacího řízení. Čtvrtá skutková podstata pokrývá jednání pachatele, který způsobí ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům, zadavateli nebo jinému dodavateli, nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody, a to v rozporu s právním předpisem upravujícím činnost bank a jiných právnických osob oprávněných k provozování finanční činnosti, obchodování s investičními nástroji, kolektivního investování, penzijního připojištění a pojišťovnictví, poruší závažným způsobem závazná pravidla obezřetného podnikání, obhospodařování majetku, odborné péče nebo zákaz vykonávat zákonem nebo úředním rozhodnutím určené úkony, služby nebo jiné činnosti.

### **§ 255 Zneužití informace a postavení v obchodním styku**

Ustanovení § 255 obsahuje úmyslný trestný čin zneužití informace v obchodním styku. Obsahuje dvě samostatné skutkové podstaty, které se vztahují na dvě rozdílná jednání. Cílem první skutkové podstaty obsažené v ustanovení § 255 odst.1 je ochrana rovných podmínek hospodářské soutěže, pokud jde o využívání privilegovaných informací, ke kterým má někdo přístup z titulu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce a ke kterým nemají přístup jiné subjekty pohybující se na uzavřeném trhu cenných papírů nebo zboží.<sup>34</sup>

Obecným cílem právní úpravy je snaha vytvořit takové prostředí, ve kterém by účastníci měli rovné podmínky k přístupu k informacím, stejné podmínky na trhu a tedy i rovné možnosti a obdobná rizika ke své účasti v hospodářské soutěži. Proto účastník vlastnící dosud ne veřejně přístupné informace, riskuje podstatně méně než další účastníci hospodářské soutěže, protože ví, k jakým ekonomickým změnám má na trhu dojít a může tak zvolit

---

<sup>34</sup> ŠÁMAL, P., PÚRY, F., RIZMAN, S.: Trestní zákon. Komentář. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, II. Díl Praha 2004, s.833

vhodnou obchodní strategií k získání prospěchu či zvýšení svého zisku, či podílu na trhu. Je proto značně zvýhodněn oproti ostatním účastníkům hospodářské soutěže.<sup>35</sup>

Jednání pachatele spočívá v tom, že neoprávněně užije informace, které získal ve své privilegované pozici (zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkci) a uskuteční příslušné zákonem vymezené transakce (uskutečnění smlouvy nebo operace na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím), nebo dá podnět k uskutečnění této transakce s úmyslem opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch

Informace, které byly takto užity pachatelem, musí podle Trestního zákoníku splnit dvě základní podmínky. Musí se jednat o informace dosud nikoli veřejně přístupné a současně o informace, jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku, tedy o informaci obchodně využitelnou.

Trestní zákoník nijak výslovně nevymezuje pojem informace veřejně přístupné. Nemusí být výslovně a formálně deklarováno, že se jedná o utajovanou informaci, stačí pokud byla využita dříve, než se o ni mohly dozvědět ostatní ve věci zainteresovaní účastníci hospodářské soutěže a tak mohlo dojít k jejím zneužití k získání neoprávněné výhody či prospěchu na úkor jiného. Podmínkou ale je, že se jedná o informaci, která je dříve či později určena ke zveřejnění nebo zpřístupnění veřejnosti a nejde tedy o informaci trvale určenou k utajování.

Trestný čin je dokonán tím, že pachatel uskuteční nebo dá podnět k transakci na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím. Uskutečnění smlouvy nebo operace znamená uzavření jakékoliv smlouvy nebo obchodu. Dáním podnětu trestní zákoník rozumí například podání návrhu smlouvy na takový obchod.

Pokud jsou tedy takové informace zneužity, může dojít i ke způsobení škody. Ta ale není znakem skutkové podstaty, proto nemusí být zjišťována. Není nutné, aby pachatel či někdo jiný skutečně neoprávněnou výhodu či prospěch získal.

Pachatelem může být kdokoli, kdo získal při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce přístup k informacím daného charakteru. Z hlediska subjektivní stránky jde o úmyslný trestný čin.

Odstavec druhý téhož paragrafu obsahuje další samostatnou skutkovou podstatu trestného činu. Objektem, tedy zákonem chráněným zájmem, je zde ochrana hospodářské soutěže, pokud jde o zneužívání konkurence v obchodní činnosti. Ustanovení tak chrání

---

<sup>35</sup> JELÍNEK J., a kol.: Trestní právo hmotné. 2. vydání. Praha: Leges, 2010

hospodářskou soutěž před uzavíráním nerovných kontraktů mezi společnostmi, na jejichž podnikání se pachatel účastní.

Ustanovení § 255 odst.2 je samostatnou skutkovou podstatou a postihuje porušování tzv. zákazu konkurence. Právní úpravu zákazu konkurence obsahuje § 65 obchodního zákoníku. Závisí na formě obchodní společnosti a podle jejich právní povahy a vnitřního uspořádání se u jednotlivých typů liší. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 255 odst.2 není blankytní skutkovou podstatou, protože znaky tohoto trestného činu jsou popsány v trestním zákoníku, není nutné pro naplnění trestní odpovědnosti, aby došlo k porušení zákazu konkurence ve smyslu obchodního zákoníku.<sup>36</sup>

Jednání pachatele spočívá v tom, že uzavře, nebo dá popud k uzavření smlouvy, na úkor jednoho nebo více podnikatelů nebo podniků se stejným nebo podobným předmětem činnosti, ve kterých figuruje jako podnikatel, společník, člen orgánu, zaměstnanec nebo účastník na podnikání, a to v úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch.

Postačí jakákoliv účast ( např. pracovně právní poměr, majetková účast, členství ve statutárním orgánu) ve dvou společnostech s podobným předmětem činnosti. Při aplikaci je nutno přihlížet k faktickému předmětu činnosti společností, tzn. k oblastem, ve kterých si mohou skutečně konkurovat, nejen k zapsanému předmětu činnosti v obchodním rejstříku.

Dle stabilní a rozsáhlé judikatury trestních soudů není nevyžadováno, aby měl pachatel v obou subjektech stejné postavení, není také třeba, aby měly podniky či podnikatelé stejnou právní formu. Je možné, aby jedním ze subjektů byl i pachatel sám, podnikající jako fyzická osoba podle zvláštních právních předpisů, pro účely trestního zákona je považován za podnikatele.

K naplnění znaků skutkové podstaty je požadováno, aby pachatel dal popud nebo přímo uzavřel smlouvu, která je nevýhodná pro jednu resp. více stran (organizací či společností ), ve kterých působí. Jde tedy o smlouvu která zvýhodňuje jednu stranu vůči druhé, a to jakýmkoliv způsobem, nemusí se jednat o finanční postih.

Přestože je smlouva, kterou pachatel uzavřel nebo k jejímu uzavření dal popud dle obchodního nebo občanského práva neplatná, není vyloučena trestní odpovědnost.

Pachatelem tohoto trestného činu nemůže být kdokoliv, ale jen osoba ve zvláštním postavení – zaměstnanec, člen orgánu, společník, podnikatel atd.

---

<sup>36</sup> ŠÁMAL, P., PÚRY, F., RIZMAN, S.: Trestní zákon. Komentář. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, II. Díl Praha 2004, s.836

Jedná se o úmyslný trestní čin. Předpokladem naplnění znaků skutkové podstaty je navíc úmysl pachatele opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch.

### **3. Konkurence ve zvláštních zákonech týkajících se pracovního práva**

Tato část má za úkol nastínit právní řešení omezení výdělečné činnosti ve specifických oborech, které upravují kromě zákoníku práce i speciální zákony.

#### **3.1 Služební zákon**

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) s výjimkou některých ustanovení by měl nabýt účinnosti dnem 1. ledna 2012.

Služební zákon upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, také řízení ve věcech služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců.

Služební zákon v mnoha částech odkazuje na ustanovení zákoníku práce a upravuje pouze odchylky dané charakterem státní služby.

Služební zákona převzal pojem státní zaměstnanec z čl. 79 odst.2 Ústavy. Státním zaměstnancem je podle služebního zákona fyzická osoba, splňující požadavky a předpoklady stanovené tímto zákonem, která úspěšně ukončila přípravu na službu, byla jmenována do služby a složila služební slib.<sup>37</sup>

Ustanovení § 65 odst. 1 SZ stanoví, že státní zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, s výjimkou případů, kdy byli do těchto orgánů vysláni služebním úřadem. Tito vyslaní státní zaměstnanci jednají v těchto orgánech jako zástupci České republiky, jsou povinni prosazovat její zájmy a nesmějí od příslušné právnické osoby pobírat odměnu, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Dle ustanovení § 65 odst. 3 SZ nesmí být tato odměna vyplacena ani v době po skončení služebního poměru.

Státní zaměstnanci nesmějí být ani členy zvláštních orgánů, které podle zvláštních právních předpisů vykonávají státní správu.

---

<sup>37</sup> TRYKAR L., Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vydání. Praha : Leges, 2008, s. 58

Dle ustanovení § 65 odst. 1 SZ nesmějí státní zaměstnanci vykonávat žádnou jinou výdělečnou činnost, než službu podle tohoto zákona. Tato omezení neplatí v případech, kdy je podle ustanovení § 46 SZ státní zaměstnanec, který byl zvolen do funkce, jejíž výkon vyžaduje jeho uvolnění v rozsahu stanovené doby výkonu, v příslušném odborovém orgánu a je proto zařazen mimo výkon služby. Po dobu tohoto zařazení mu nepřísluší plat. Dále v případě je-li zaměstnanec postaven mimo výkon služby nebo při výkonu vazby

Toto omezení se dále nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočníka pro soud nebo správní úřad, na činnost v poradních orgánech vlády a na správu vlastního majetku.

### **3.2 Armáda ČR**

Práva a povinnosti vojáků z povolání se řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Omezení občanských práv vojáka se řídí částí třetí, v Hlavě I.

Ustanovení § 47 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání upravuje hospodářská a sociální práva vojáků. Voják může výjimečně vykonávat výdělečnou činnost pouze s písemným souhlasem služebního orgánu, neovlivní-li tato činnost výkon jeho služby, nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil. Služební orgán může udělený souhlas písemně odvolat. V odvolání souhlasu je služební orgán povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Voják je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Voják nesmí vykonávat činnost odpovědného zástupce, ani být členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad.

Voják smí vykonávat činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a správu vlastního majetku.

### **3.3 Zákon o soudech a soudcích**

Zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích) se řídí postavení soudců celé soustavy soudů České republiky. Na pracovní vztah soudce se přiměřeně použijí ustanovení



zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

Na základě ustanovení § 85 tohoto zákona nesmí soudce a to ode dne, který je stanoven jako den nástupu do funkce, zastávat žádnou jinou placenou funkci ani vykonávat jinou výdělečnou činnost a to až do zániku funkce soudce. Kromě výkonu funkce soudce může vykonávat povinnosti funkcionáře soudu, anebo činnosti spojené s dočasným přidělením k ministerstvu nebo k Justiční akademii.

Výjimkou z tohoto omezení daném výše uvedeným ustanovením je správa vlastního majetku a činnost vědecká, pedagogická, literární, publicistická a umělecké a dále činnosti v poradních orgánech ministerstva, vlády a v orgánech komor Parlamentu. Tato výjimka však platí za předpokladu, že taková činnost nenarušuje důstojnost soudcovské funkce, nebo neohrožuje důvěru v nezávislost a nestrannost soudnictví.

## 4. Konkurence v pracovním právu

### 4.1 Historie právní úpravy

Počátky zákonné úpravy obsahující zákaz konkurenčního chování zaměstnance během trvání pracovního poměru lze nalézt na území Čech a Moravy již na počátku průmyslové revoluce, tedy v 60. letech 19. století. Ustanovení obsahující zákaz konkurenčního chování nebyla kogentní a tak mohla být ujednání měněna k tíži zaměstnance. Zákaz jiné výdělečné činnosti byl zprvu sjednáván jen ve prospěch zaměstnavatele, až s rozvojem sociálně ochranného zákonodárství došlo k zákonným úpravám zamezujícím nepřiměřenému krácení zaměstnance na jeho právech.<sup>38</sup>

Snahy zabránit konkurenčnímu jednání po skončení pracovního poměru, a to pomocí konkurenčních doložek v pracovních či zvláštních smlouvách, se datují na přelom 19. a 20. století. Poprvé byla konkurenční doložka upravena zákonem 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, který později nahradil zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, který velmi podrobně a detailně upravil konkurenční jednání zaměstnance, a který je do dnešní doby ceněn jako vzor pro velmi zdařilé zákonné úpravy obsahující vykompenzování práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>39</sup>

#### 4. 1. 2 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru

S výrazně se zvyšující průmyslovou výrobou a s tím souvisejícím obchodem ve 2. polovině 19 stol. se stávala stále aktuálnější otázka konkurence mezi jednotlivými podnikateli. S prudkým rozvojem trhu se stále častěji začala objevovat i možnost nekalé konkurence ze strany zaměstnance. Postupně se snaha zaměstnavatele zabránit jednání zaměstnance, které by pro něj mohla mít konkurenční povahu, stala součástí právní úpravy.

Přestože byla pracovní smlouva upravena obecným zákoníkem občanským a to v jeho 26. hlavě, byly prvními zákony, jež regulovaly zákaz konkurenčního jednání živnostenský řád ( zákon č. 227/ 1859 ř.z.), a to v ustanovení § 77, a obchodní zákoník ( 6. oddíl zákona č. 1/1863 ř.z.), v ustanovení čl. 56. Oba obsahovaly tzv. „zákoné zákazy konkurence“ a zakazovaly tak zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako zaměstnavatel.

<sup>38</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 38

<sup>39</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 38

Do vydání zákoníku práce bylo pracovní právo upraveno celou řadou zvláštních zákonů. Konkurenční jednání zaměstnance bylo uceleně řešeno významným zákonem č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení ( zákon o obchodních pomocnících ).

#### **4. 1. 2.1 Zákon 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících**

Základní zásadou tohoto pokrokového zákona je smluvní volnost, přesto obsahoval i celou řadu ochranných prvků s cílem chránit zaměstnance. Na tento na svou dobu pokrokový zákon se v mnoha směrech navazovalo a do dalších zákonů byly přejímány v něm vyjádřené zásady.

Dle tohoto zákona se jeho ustanovení vztahovala na obchodní pomocníky. Těmi byli zaměstnanci, kteří byli na základě služební smlouvy zaměstnání u zaměstnavatele-kupce, kterým mohla být jak fyzická tak právnická osoba, a podle níž měli vykonávat výhradně nebo převážně kupecké práce. Literatura definovala tyto práce jako práce související s vedením a organizací podniku, nemuselo se tak jednat jen o nákup a prodej zboží, a předpokládalo se, že tento zaměstnanec měl jistou dovednost a školenost, z hlediska obchodního podniku odbornou. Práce nesměla spočívat jen v manuálních úkonech.<sup>40</sup> Zákon se dále vztahoval i na zaměstnance vykonávající „vyšší“ nekupecké práce. Těmi se rozuměla činnost, která vyžadovala vyšší, kvalifikovanější vědomosti zkušenosti schopnosti. Jak určila judikatura o tom, zda se jednalo o konání vyšší služby nerozhodoval titul, ale služby které zaměstnanec skutečně konal.<sup>41</sup> Zákon taxativně vyjmenovává i další okruhy zaměstnanců, na něž lze ustanovení zákona použít, nelze ale aplikovat ustanovení o zákazu konkurenčního jednání.

Zákaz konkurenčního jednání upravoval tento zákon v ustanovení § 7. Odstavec 1 stanovil, že „zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet“. Byl tak stanoven absolutní zákaz podnikání zaměstnance bez souhlasu zaměstnavatele, a to v jakémkoliv oboru. Oproti tomu zákaz uzavírat obchody, ať už na svůj nebo na cizí účet, se vztahoval jen na stejnou oblast podnikání v jaké působil zaměstnavatel. Uzavírat jednotlivé obchody v jiném oboru mohl obchodní pomocník bez jakéhokoliv omezování ze strany svého zaměstnavatele.

---

<sup>40</sup> VÁŽNÝ, F. Nový zákon o soukromých zaměstnancích, Sociální revue r.15, 6/8/1934, s 297

<sup>41</sup> Rozhodnutí ze dne 31.3. 1925 Rv. I. 323/25 (Č. 4854 Váž.), Budník, J. Vymezení pojmu „vyšších služeb“ v praxi nejvyššího soudu, Soudcovské listy, r. 13, 8/1932, s. 142

Porušení tohoto ustanovení opravňovalo podle ustanovení § 27 odst. 3 téhož zákona zaměstnavatele k předčasnému propuštění ze služebního poměru. Dnes označili porušení tohoto ustanovení za důvod pro okamžité skončení pracovního poměru. Potvrzuje to i judikatura, dle které „provokuje-li zaměstnanec bez svolení zaměstnavatelova samostatnou živnost obchodního jednatelství, kterou také jako takovou ohlásil a která se stala jeho hlavním zaměstnáním, dopouští se jednání, pro které může býti zaměstnavatelem ihned propuštěn“.<sup>42</sup> Kromě toho byl zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu škody způsobené konkurenčním chováním zaměstnance nebo požadovat aby byly obchody uzavřené na účet zaměstnance považovány za obchody uzavřené na jeho účet. V případech, kdy byl obchod uzavřen pro jiného podnikatele, byl zaměstnavatel oprávněn také žádat náhradu škody, domáhat se vydání provize či postoupení celého obchodu. V posledně jmenovaném případě se jednalo o tzv. právo vstoupit v obchody. Judikatura ale zakazovala, aby byl zaměstnavatel oprávněn žádat po obchodním pomocníkovi při porušení zákazu konkurence vyúčtování z obchodů uzavřených na cizí účet.<sup>43</sup>

Ustanovení § 7 odst. 3 téhož zákona stanovilo, že „zaniknou zaměstnavatelovy nároky ve třech měsících ode dne, kdy se dozvěděl o uzavření obchodu, avšak každým způsobem v pěti letech po uzavření obchodu“. Povaha těchto lhůt byla dle názorů literatury sporná. První lhůtu považovala judikatura za lhůtu prekluzivní, i když se objevoval i názor že se jedná o lhůtu promlčecí. Druhou lhůtu označila literatura za promlčecí, ale i zde se názory autorů často rozcházely a stoupence měl i názor, že se jedná o lhůtu prekluzivní.<sup>44</sup>

Novelizace provedená císařským nařízením č. 8/1915 ř.z. doplnila do ustanovení § 7 odstavec 4, který zakazoval zaměstnancům, které uvádí ustanovení § 2 odst.5, zaměstnaným u inženýrů, neautorizovaných architektů a geometrů přijímat na vlastní nebo na cizí účet příkazy, které spadají do oboru obchodní činnosti zaměstnavatele a to bez jeho svolení, pokud by mu to mohlo způsobit újmu. Zároveň jim bylo zakázáno se bez svolení zaměstnavatele zúčastnit současně s ním téže soutěže. Zaměstnavatel mohl při porušení zákazu požadovat náhradu škody.

---

<sup>42</sup> (Ž.s. Brno 30.10. 1922, Cr II 363/22, Sb. ž. O. N. č. 82). Hermann- Otavský, K. – Srb,J. Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha, 1935, s. 312

<sup>43</sup> (27.12.1921, Rv I 727/21) Hartmann. Zákon o soukromých zaměstnancích z 11.7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., s.170

<sup>44</sup> FREUDENFELD, F.,KASANDA, J. Pracovní právo republiky Československé, Praha, 1938, s 267

#### **4.1.2.2 Zákon č. 154/1934 Sb. . z. a n., o soukromých zaměstnancích**

Cílem zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích bylo sjednotit právní úpravu pro celou Československou republiku. Vycházel z v praxi osvědčeného předchozího zákona č. 20/1910 ř.z. o obchodních pomocnících.

Zákon demonstrativně jmenoval 5 skupin zaměstnanců a řídily se jím všechny pracovní poměry, jejichž předmětem byly práce vyšší, ať už se jednalo o jakékoliv odvětví, dále práce kupecké u podnikatelských subjektů

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru upravovalo stanovení § 29 odst. 1 zák. o soukr. zam. takto „zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastnit, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastnit se zároveň téže soutěže.“ Zákaz byl stanoven jako absolutní. Toto ustanovení bylo ale dispozitivní, proto mohl být zákaz konkurence stranami ve smlouvě omezeno nebo zrušeno.

Zákaz výkonu jiného zaměstnání a zákaz soutěže se vztahoval na celou dobu pracovního poměru, resp. byl vázán až do doby, kdy skončil pracovní poměr uplynutím smluvené doby či po řádné výpovědi.

Zaměstnanec přestal být vázán zákonným zákazem, jakmile získal svolení zaměstnavatele. To mohl zaměstnavatel uvést jako část pracovní smlouvy, popř provést konkludentně v případě, že při uzavírání pracovního poměru věděl o podnikání nebo o dalším pracovním poměru zaměstnance. Dověděl-li se o tom po uzavření pracovního poměru bylo nutné získat jeho souhlas. Odvolání souhlasu nebylo v zákoně řešeno.

Při porušení zákonného zákazu měl zaměstnavatel na základě ustanovení § 29 odst. 2 zák.o soukr. zam. právo požadovat náhradu škody způsobené konkurenčním chováním zaměstnance nebo požadovat, aby byly obchody uzavřené na účet zaměstnance považovány za obchody uzavřené na jeho účet. V případech, kdy byl obchod uzavřen pro jiného podnikatele, byl zaměstnavatel oprávněn domáhat se vydání provize či postoupení nároku na ni.

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

Zákon o nekalé soutěži je jedním se zákonů, kterým bylo omezováno konkurenční jednání zaměstnance. Podle ustanovení § 14, zák. o nekalé soutěži „, zaměstnanec, přijatý pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může být žalován, aby se zdržel takového jednání “. Dle ustanovení § 14 odst. 3,

zák. o nekalé soutěži, dává možnost zaměstnavateli podat zdržovací žalobu nejen na zaměstnance, ale i na soutěžitele, který obchod se zaměstnancem sjednal, a mohl ho žalovat i o náhradu škody, pokud věděl nebo musel vědět, že zaměstnanec svou činností poškozoval mateřský podnik.<sup>45</sup>

Konkurenční soutěžitel i zaměstnanec může být trestně stíhán podle ustanovení § 32, zák. o nekalé soutěži. Na základě ustanovení § 37 odst. 2, zák. o nekalé soutěži bylo konkurenční jednání považováno za přestupek a trestalo se peněžitým trestem od 50 do 10 000 Kč nebo trestem vězení od tří dnů do jednoho měsíce.<sup>46</sup>

### **4.1.3 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru**

S počátkem rozvoje průmyslové výroby a následně i rozmachu obchodu na počátku 20. století vzrostla i nutnost a potřeba zaměstnavatele chránit své důležité informace a obchodní tajemství a to nejen během trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení.

Konkurenční doložky, které se začaly objevovat v pracovních smlouvách, neměly oporu v zákoně, proto určení jejich platnosti zůstávalo na judikatuře. Soudní rozhodnutí často obsahovala omezení doby platnosti a místní působnosti konkurenční doložky, tím se snažily soudy docílit ochrany zaměstnance jakožto sociálně slabší smluvní strany a umožnit mu tak výkon výdělečné činnosti. Podle ustanovení § 878 obč. zákoníku byly konkurenční doložky bez omezení časové a místní působnosti označeny za neplatné pro rozpor s dobrými mravy.<sup>47</sup>

#### **4.1.3.1 Zákon 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících**

Tento zákon byl prvním zákonem, který upravil konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru a vzorem mu byly ustanovení § 74 a 75 německého obchodního zákoníku.

Smyslem konkurenční doložky bylo zabránit škodě, jež by mohla vzniknout zaměstnavateli tím, že zaměstnanec, který by odešel od zaměstnavatele využije znalostí z původního pracovního poměru, a to znalost klientely, obchodní nebo výrobní tajemství, a tak by mohl sám vytvořit konkurenci či zvýhodnit již existující konkurenci.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 28

<sup>46</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 28

<sup>47</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 38

<sup>48</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 32

Ustanovení § 36 zák. o obch. pom. definovalo konkurenční doložku jako „úmluvu, kterou se obmezuje zaměstnanec po dobu skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti ( soutěžní doložka )“.

Konkurenční doložka mohla být označena za absolutně neplatnou pokud by zaměstnanec byl v době uzavření nezletilý tj. mladší 24 let nebo pokud by v době skončení služebního poměru nepřesahoval jeho plat výši 4000 K.

Kriteria relativní neplatnosti stanovilo ustanovení § 36 odst.2 zák. o obch. pom. Konkurenční doložka byla tedy platná pokud se omezení výděleční činnosti vztahovalo jen na činnost ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele, doba platnosti přesáhla 1 rok, nebo omezení podle předmětu, času nebo místa v poměru v obchodním zájmu zaměstnavatele by nepředstavovalo přílišné ztížení možnosti výdělečné činnosti zaměstnance. Konkurenční doložka nemohla rozšířit svou platnost více než vyžadoval zájem zaměstnavatele, k jehož zájmu měla sloužit.

Obsahem konkurenční doložky byl tedy závazek zaměstnance, že po dobu nejdéle jednoho roku nevstoupí jako zaměstnanec nebo společník do podniku, který pracoval ve stejném odvětví jako bývalý zaměstnavatel nebo takový podnik nezaloží. Pokud neodporovala § 36 zák. o obch. pom mohla dohoda obsahovat i další ustanovení. Pokud by byla sjednána v rozporu s § 36 byla by neplatná pouze tato část a nezpůsobilo by to neplatnost celé smlouvy, která musela být sjednána v písemné formě.

Zákon chránil i zaměstnance a to ustanovením § 36 vymezujícím platnost konkurenční doložky a § 37, který chránil před bezdůvodným šikanováním za strany zaměstnavatele.

Ustanovení § 37 odst.3 zák. o obch. pom. obsahovalo pro případ porušení zákazu zaměstnancem smluvní pokutu. Nárok na smluvní pokutu se promlčoval po 30 letech.<sup>49</sup> Úprava konkurenční doložky v zákoně o obch. pom byla kogentní.

#### **4.1.3.1 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích**

Vzorem pro novou úpravu byly ustanovení § 36 a 37 zákona o obchodních pomocnících. Kogentně bylo konkurenční jednání upraveno v § 47-49 zákona o soukromých zaměstnancích.

Konkurenční doložka musela být dle § 47 odst.4 sjednána písemně a to v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, nebo jako samostatná smlouva v době trvání pracovního poměru.

---

<sup>49</sup> ŘÍHA J., Doložka konkurenční, Právník, r. 50, č. 24/1911, s. 929

Konkurenční doložka byla tedy smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezovala zaměstnance v jeho výdělečné činnosti v době skončení pracovního poměru . Ustanovení § 47 odst.1, a ustanovení § 48 odst. 1 a 2 obsahovaly podmínky neplatnosti konkurenční doložky.

Ustanovení § 49 upravovalo smluvní pokutu, která byla považována za paušalizovanou náhradu škody. Pokud nebyla sjednána, musel se při porušení konkurenční doložky zaměstnavatel požadovat, aby se zdržel konkurenční činnosti, a požadovat náhradu škody, která mu vznikla.

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

Tento zákon se vztahoval na redaktory, kteří vykonávali svou práci v hlavním pracovním poměru a ne jen příležitostně. Ustanovení § 15 upravoval soutěžní doložku, která pokud „omezuje redaktora ve výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, není pro něj závazná ..“. Toto kogentní ustanovení, tedy v žádném případě neumožňovalo sjednat s redaktorem konkurenční doložku a to za žádných podmínek.

#### **4.1.3.3 Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. ( ve znění čl. 31bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.)**

Právní řád první republiky znal také zákonné ustanovení, které obsahovalo zákaz konkurence po skončení pracovního poměru zaměstnance. Podle ustanovení § 26 odst. 5 tohoto zákona se zaměstnanci revizního oddělení revizního a důvěrnického společenstva, který upravuje ustanovení § 18 a nasl., nesměli pět let po skončení pracovního poměru stát členy správního nebo dozorcího orgánu jakéhokoli peněžního ústavu nebo podniku, který byl na něm závislý. Zaměstnanec nesměl také sám provozovat peněžní podnik ani nesměl být přijat přímo ani nepřímo do jakéhokoliv podniku spadajícího do tohoto odvětví. Toto ustanovení, obsahující zákonný zákaz konkurenčního jednání, bylo kogentní vztahovalo na úzkou skupinu zaměstnanců pracujících ve vedení bank.



## 4.2 Zákoník práce

Dne 23.5.2006 byl přijat Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR nový zákoník práce – zákon č. 262/2005 Sb., který nabyt účinnosti dne 1. ledna 2007 spolu s dalšími souvisejícími předpisy. Tímto zákonem byl zrušen zákoník práce č. 65/1965 Sb., který byl účinný od 1. ledna 1966, tedy celkem 41 let.

### 4.2.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jeho charakteristika

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce byl dokončen, projednán a schválen v roce 1965 a nabyt účinnosti dne 1. ledna 1966.

Tento zákoník práce byl v podstatě první jednotnou úpravou pracovněprávních vztahů a vztahoval se na všechny zaměstnance na všechny druhy zaměstnavatelů. Právě z tohoto důvodu byla také sjednocena terminologie a zaveden pojem „pracovník“, který byl nadále užíván pro všechny kategorie a skupiny zaměstnanců.<sup>50</sup>

Úprava pracovněprávních vztahů se stala přijetím zákoníku práce zcela samostatnou. Nebylo tak možné použít, a to ani subsidiárně, úpravu jiných odvětví práva. Až do přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 byla tato zcela ucelená a komplexní úprava pracovněprávních vztahů oddělena od občanského zákoníku.

Podstatným znakem této právní úpravy byla její téměř naprostá kogentnost. Základním principem, na kterém byl vystavěn zákoník práce bylo „co není dovoleno je zakázáno“. Tato skutečnost tak neumožňovala účastníkům pracovněprávních vztahů se jakkoli odchýlit od právní úpravy, ať už formou smluvních ujednání či prostřednictvím kolektivních smluv.

Obsah zákoníku byl koncipován na principu vysoké ochrany pracovníka a jeho pracovních podmínek, a to především v oblasti úpravy skončení pracovního poměru, kdy oba účastníci pracovněprávního vztahu mohli dát výpověď z pracovního poměru jen z důvodů taxativně stanovených zákoníkem práce a výpovědní lhůta byla odstupňována podle věku zaměstnance. Na straně pracovníka byla možnost dát výpověď ještě z jiných vážných důvodů.

---

<sup>50</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

## **4.2.2 Zákon č. 262/2005 Sb., zákoník práce a jeho charakteristika**

Nový zákoník práce je založen na liberálním principu „co není zakázáno, je dovoleno“, zároveň jsou vyjmenována ustanovení, od kterých není možné se odchýlit a to buď vůbec, anebo pouze ve prospěch zaměstnance. Oproti předchozímu není nový zákoník práce samostatným právním předpisem, ale jako základní předpis pro úpravu pracovněprávních vztahů, které jsou součástí soukromého práva, je vázán na občanský zákoník. Je tak respektován soukromoprávní charakter norem práva občanského a pracovního.

Ustanovení kogentních norem zákoníku práce zaručují zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, současně je ale vytvořen dostatečný prostor pro účastníky pracovněprávních vztahů ujednat si vzájemné vztahy podle svých potřeb, odchýlně od zákona, a to jak v individuální smlouvě tedy, pracovní smlouvě, dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti, ale i ve smlouvě o smlouvě budoucí, nebo v inominátní smlouvě. Další možností pro úpravu pracovněprávních vztahů je úprava práv a povinností stran v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Do právní úpravy byly zařazeny i oblasti původně upravené ve speciálních zákonech. Součástí nového zákoníku práce se tak stala i úprava mzdy a částečně platu, odměny za pracovní pohotovost a průměrného výdělku a některé otázky kolektivního pracovního práva. Naopak oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla ponechána zákonu č. 309/2006 Sb., který obsahuje především technické otázky bezpečnosti. Tato oblast je často měněna legislativou ES. Nový zákoník práce obsahuje jen základní ustanovení obsahující práva a povinnosti zaměstnanců.

### **4.2.2.1 Nález ústavního soudu**

Velmi výrazným zásahem do právní úpravy byl Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, který byl dne 14. dubna 2008 vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. a ještě téhož dne nabyl účinnosti. Návrh byl Ústavnímu soudu podán skupinou poslanců a senátorů. Nové úpravě byla vytýkána především komplikovanost a nesrozumitelnost formulace základního principu nového zákoníku práce. Dále byla napadena úprava vztahu nového zákoníku práce vůči občanskému zákoníku, která byla založena na principu delegovaného použití občanského zákoníku, a to jako věcně nesprávná a zakládající neaplikovatelnost řady ustanovení zákoníku práce a to zejména tam, kde kogentní ustanovení zákoníku práce odkazovalo na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku.

Dále byla napadena mj. ustanovení upravující neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích, úprava oprávnění zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s největší odborovou organizací v situaci, kdy mezi více odborovými organizacemi, působícími u zaměstnavatele, nedojde k dohodě, byla napadena rovněž úprava založení pracovního poměru jmenováním i úprava práv odborových organizací v individuálních vztazích, ustanovení upravující zastupování zaměstnanců při realizaci práva na informace a projednání a oprávnění odborových organizací obecnější povahy, včetně práva vykonávat kontrolu v pracovněprávních vztazích, a některá další.<sup>51</sup>

#### **4.2.2 Novelizace nového zákoníku práce**

V souvislosti s odsunutím účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění byla ještě před nabytím účinnosti nového zákoníku práce přijata tzv. technická novela nového zákoníku práce tedy zákon č. 362/2007 Sb.. Novela byla přijata k odstranění technických nedostatků způsobených nedostatečným časem na přípravu i legislativním procesem při přijímání souvisejících zákonů. Novela také reagovala mj. na nový zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Během dalších let bylo přijato několik drobnějších technických novelizací, které měly reagovat na změny provedené v jiných zákonech.

### **4.3 Vymezení základních pojmů**

#### **4.3.1 Pracovně právní vztah**

Zákoník práce nepovažuje za ústřední pojem své normativní úpravy pojem pracovní smlouvy ani závislé práce, ale pojem pracovněprávního vztahu, který úzce souvisí s výkonem závislé práce. Jde o souhrnné označení pro všechny obligace, které jsou regulovány pracovním právem.<sup>52</sup>

Pracovněprávními vztahy jsou ve smyslu ustanovení § 1 zákoníku práce právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

---

<sup>51</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

<sup>52</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

Pracovně právní teorie dělí z hlediska subjektů, mezi kterými vznikají práva a povinnosti obligace související s výkonem závislé práce na individuální a kolektivní. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, zatímco u kolektivních pracovněprávních vztahů se jedná o odborovou organizaci a zaměstnavatele, popř. spolek zaměstnavatelů.

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále tradičně podle právního důvodu jejich vzniku dělit na základní, kdy se jedná o obligaci založenou pracovní smlouvou nebo dohodou o výkonu práce mimo pracovní poměr. V případě, že se jedná o závazek vzniklý jednostranným právním úkonem, v praxi jmenováním v případě pracovního poměru, je i zde právním důvodem vzniku smlouva, neboť zaměstnanec musí se jmenováním vyslovit souhlas, a musí tak dojít ke konsenzu. V ostatních případech, např. závazek k náhradě škody způsobené protiprávním činem nebo obligace, kde vystupují jiné subjekty než zaměstnanec a zaměstnavatel, např. manžel zemřelého zaměstnance a zaměstnavatel v případě stanoveném v ustanovení § 328 ZP.<sup>53</sup>

### **4.3.2 Závislá práce**

Zákoník práce vymezuje související pojem závislé práce v ustanovení § 2 odst. 4 a 5. Za závislou práci se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, prováděný podle jeho pokynů a jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, a to v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Další podmínkou stanovenou zákoníkem práce je skutečnost, že práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Za závislou práci se podle ustanovení § 2 odst. 5 ZP považují také případy, kdy agentura práce na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

### **4.3.3 Zaměstnanec**

Zaměstnancem může být pouze člověk, tedy fyzická osoba. Pracovně právní způsobilost zaměstnance váže ustanovení § 6 odst. 1 ZP na den, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Tímto okamžikem tak vzniká způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v

---

<sup>53</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti.

Ustanovení § 6 odst. 1 ZP také zakazuje zaměstnavateli, že nesmí sjednat v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je dle ustanovení § 2 odst. 6 ZP zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>54</sup>

Pro omezení nebo zbavení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se použijí ustanovení občanského zákoníku.<sup>55</sup>

V zákoníku práce je používán také pojem vedoucího zaměstnance, který je vymezen vůči ostatním zaměstnancům v ustanovení § 11 odst. 4 ZP a to z důvodu stanovení odlišných práv a povinností v některých případech. Vedoucími zaměstnanci se tedy rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

#### **4.3.4 Zaměstnavatel**

Na základě ustanovení § 7 ZP se zaměstnavatelem rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu a vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Právní subjektivita zaměstnavatelů – právnických osob se nijak neliší od obecného občanského práva. Podle ustanovení § 10 ZP vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Způsobilost k právním úkonům zaměstnavatele – fyzické osoby je tak upravena odlišně od občanského zákoníku. To znamená, že přestože je fyzická osoba plně způsobilá k právním úkonům v řadě dalších

---

<sup>54</sup> Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte upravuje ustanovení § 121 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje úřad práce příslušný podle trvalého pobytu dítěte.

<sup>55</sup> Blíže ustanovení § 10 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění

oblastí soukromého práva z důvodu sňatku mezi šestnáctým a osmnáctým rokem věku, nemůže sama právně jednat jako zaměstnavatel.<sup>56</sup> Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí ustanoveními občanského zákoníku.<sup>57</sup>

#### **4.4 Konkurenční chování zaměstnance dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce**

##### **4.4.1 Konkurenční chování za trvání pracovního poměru**

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli je upraven v § 303 a § 304 ZP a podle systematiky zákonné normy náleží do části třinácté, hlavy druhé upravující základní povinnosti zaměstnance. Tato ustanovení jsou zákonným omezením základního práva vyjádřeného v čl. 26 odst. 1 LZPS, který zakotvuje právo každého občana na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Omezení tohoto práva je Listinou předpokládáno, a to v čl. 26 odst. 2, který umožňuje stanovení podmínek a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností a to pouze zákonem, přičemž vždy musí být dodržen zákaz diskriminace vyjádřený v Listině a v mezinárodních úmluvách, kterými je Česká republika vázána. Výjimku z této diskriminace lze stanovit pouze zákonem. Čl. 26 odst.3 Listiny vyjadřuje právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tomuto právu ovšem také odpovídá povinnost státu vytvářet pro uplatnění tohoto práva vhodné podmínky, a to prostřednictvím nástrojů státní politiky zaměstnanosti.

Jedním z těchto zákonů je i zákoník práce, který ale v § 304 neomezuje právo zaměstnance na výkon jakékoliv činnosti, ale jen výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele a to především za předpokladu, že by mohla mít konkurenční povahu. Oproti tomu § 303 ZP stanoví pro taxativně stanovenou skupinu zaměstnanců organizačních složek státu a dalších institucí další povinnosti vyplývající ze zvláštního postavení těchto orgánů a to především z důvodu potřeby zákonodárce zajistit nestrannost při rozhodování těchto zaměstnanců a tím i náležitý výkon státní správy. Mezi

---

<sup>56</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

<sup>57</sup> HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

takto stanovené povinnosti patří i zákaz přijímat dary nebo jiné výhody v souvislosti s výkonem zaměstnání, zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu s zájmy osobními a zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání, a to jak ve prospěch vlastní či někoho jiného.

Ustanovení hlavy II., části třinácté ZP navazují na základní úpravu povinností vyplývajících z pracovního poměru, které jsou upraveny v § 38 ZP. Zákoník práce tak ukládá zaměstnancům, aby dodržovali povinnosti, které jim vyplývají z právních předpisů a které se váží k jimi vykonávané práci ( dříve tzv. pracovní kázeň ). Mezi takto stanovené povinnosti zaměstnance patří i povinnost nevyužívat informace či jiné výhody a prostředky, které mu poskytl zaměstnavatel, a to ať už pro vlastní potřebu, či pro potřeby třetích osob k vytváření pro něj nežádoucí konkurence.

Zákoník práce má úpravu pro výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance během trvání pracovního poměru, a to jak obecnější ustanovení § 304, tak specifickou úpravu taxativně stanovené skupiny zaměstnanců státních úřadů a institucí upravenou v § 303 ZP. Zákoník práce řeší situaci po skončení pracovního poměru a to konkurenční doložkou. Tu upravuje v § 310 a § 311.

#### **4.4.2 Výkon jiné výdělečné činnosti podle § 304 ZP**

Na základě ustanovení § 304 odst. 1 mohou zaměstnanci, vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu, vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Zákoník práce tak stanoví základní kriteria, při jejichž splnění dochází ke vzniku konkurence během trvání pracovního poměru a tedy i následnou povinnost zaměstnance vyžádat si souhlas zaměstnavatele k prolomení zákonného zákazu konkurence. Základní podmínkou je však trvající pracovní poměr, a to bez ohledu na to zda se jedná o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti či dohodu o vykonání práce. Další podmínkou je, že činnost zaměstnance má výdělečný charakter, při kumulativním splnění další podmínky, že se u zaměstnance jedná o stejný předmět činnosti jaký vykonává jeho zaměstnavatel.

Zákaz jiné výdělečné činnosti tak vzniká přímo ze zákona a není nutné se zaměstnancem sjednávat další dohodu nebo činit další právní úkon. Po skončení pracovněprávního vztahu zaniká ze zákona i povinnost zaměstnance nevykonávat konkurenční činnost vůči

zaměstnavateli, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak.<sup>58</sup>

#### 4.4.2.1 Výdělečná činnost zaměstnance

Účelem výše zmíněného paragrafu je ochrana zaměstnavatele před konkurenční a především výdělečnou činností zaměstnance. Vzhledem k ustálené judikatuře Nejvyššího soudu ČR lze za výdělečnou činnost považovat jakoukoliv činnost, s jejímž výkonem je spojena snaha o dosažení zisku, a tedy s níž je obvykle spojeno poskytování odměny. Rozhodující je tedy vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.<sup>59</sup> Za výdělečnou činnost lze tedy považovat výkon práce na základě pracovněprávního vztahu, podnikání, tedy soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku<sup>60</sup>, a to na základě živnostenského oprávnění či na základě jiných předpisů, ale i činnost ve prospěch obchodní společnosti, ve které je zaměstnanec společníkem a to členstvím ve statutárních či kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Ve smyslu tohoto ustanovení lze dle judikatury považovat za výdělečnou činnost např. výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným<sup>61</sup>, členství v dozorčí radě společnosti s ručením omezeným pokud daná společnost má v obchodním rejstříku zapsaný shodný předmět podnikání, a to i v případě, že společnost dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost nevyvíjí. O výdělečnou činnost se tedy může jednat jen tehdy pokud se „podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti (podnikání) zapsaným v obchodním rejstříku“<sup>62</sup> nebo „jestliže se jako společník podílí (ať na základě společenské smlouvy nebo stanov společnosti, či jinak) na zařizování záležitostí společnosti (srov. § 66 odst. 2 obch. zák.) v oblasti, v níž společnost konkuruje jeho zaměstnavateli“.<sup>63</sup> Protože výdělečná činnost je spojena s aktivní činností zaměstnance, není možné považovat za výdělečnou činnost pouhé vlastnictví majetku. Proto také dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu pouhý výkon práv a povinností společníka stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami

---

<sup>58</sup> Srov. ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 90

<sup>59</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp.zn. 21 Cdo 1714/2001

<sup>60</sup> Cit. § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník v platném znění

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002 sp.zn. 2 Cdon 1628/97 ( SJ 22/1999)

<sup>62</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, sp.zn. 2 Cdon 1652/97 ( SJ 87/1998)

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007



společnosti a vyplývajících jen z kapitálové účasti ve společnosti, není považován za podnikání a proto není výdělečnou činností ve smyslu § 304 ZP ani v případě pokud se jedná o společnost, jejíž předmět činnosti (podnikání) je shodný s předmětem činnosti (podnikání) zaměstnavatele společníka (tedy i když jde o společnost konkurující jeho zaměstnavateli). Za výdělečnou činnost nelze považovat také účast (bývalého) zaměstnance ve výběrovém řízení na činnost, byť totožnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, jež by měla být vykonávána teprve v budoucnosti.<sup>64</sup> Judikatura Nejvyššího soudu také stanoví, že se zaměstnanec tím, že se přihlásí do výběrového řízení pro vykonávání činností shodných s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, nemohl dopustit porušení pracovní kázně. Uvedeným jednáním se totiž zaměstnanec pokouší získat pro sebe zakázku (zákazníka), kterou by jinak (kdyby se do stejného výběrového řízení nepřihlásil) snadněji získal zaměstnavatel; zaměstnanec tedy přímo konkuruje zaměstnavateli. Takové jednání nemůže být v zájmu zaměstnavatele a podle okolností případu by mohlo jít o jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 74 odst. 1 písm. d) zák. práce], jejichž ochrana je jednou z povinností zaměstnance.<sup>65</sup>

#### **4.4.2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel, ať už fyzická či právnická osoba, se při snaze o úspěšné dosažení zisku může zabývat celou řadou činností. Zjistit předmět činnosti lze u osob zapisujících se do obchodního rejstříku právě z obsahu tohoto rejstříku, u osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění či na základě jiných právních předpisů jsou směrodatná živnostenská oprávnění nebo zvláštní právní předpisy. U organizační složky státu je předmět činnosti obvykle stanoven příslušným zákonem. U příspěvkových a dalších subjektů obvykle vyplývá ze zřizovacích či zakládacích listin, statutů či ze zvláštních zákonů. Výkon výdělečné činnosti, a tak i jeho případná shoda je posuzována podle předmětu činnosti zaměstnavatele ne podle konkrétní práce vykonávané zaměstnancem. Z toho důvodu je posuzovaný předmět činnosti zaměstnavatele pro všechny zaměstnance stejný.

#### **4.4.2.3 Souhlas zaměstnavatele**

Výkon výdělečné činnosti shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele podmiňuje zákon souhlasem zaměstnavatele. Ten musí být proveden písemně. Nedostatek písemné

---

<sup>64</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. srpna 2010, sp.zn. 21 Cdo 3202/2009

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp.zn.21 Cdo 1714/2001

formy sice není dle § 21 odst. 1 ZP spojen s neplatností právního úkonu, ale mohl by způsobit potíže v dokazování při pozdějším pracovněprávním sporu. V případě, že by zaměstnanec o písemný souhlas zaměstnavatele předem nepožádal a vykonával by bez tohoto souhlasu výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele dochází z jeho strany k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci.<sup>66</sup>

Zaměstnavatel může udělený souhlas kdykoliv odvolat, a to písemně s uvedením důvodů, které ho vedly ke změně rozhodnutí. Nedostatek písemné formy ani neuvedení důvodů odvolání souhlasu nezpůsobí neplatnost odvolání, i když je považován za porušení pracovněprávních předpisů z hlediska kontroly jejich dodržování. Odvolání souhlasu znamená povinnost zaměstnance ukončit činnost způsobem, který vyplývá pro její skončení z příslušných právních předpisů a to bez zbytečného odkladu.<sup>67</sup>

Omezení výkonu jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, se ale nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární či umělecké činnosti.

Výkon výdělečné činnosti, která se neshoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, však mohou zaměstnanci vykonávat bez jakéhokoliv omezení. Je nepřípustné možnost výkonu takovéto činnosti podmiňovat souhlasem zaměstnavatele ať už provedeném v pracovní smlouvě nebo v pracovním řádu či jiném vnitřním předpise vydaném zaměstnavatelem, nebo dokonce v kolektivní smlouvě.<sup>68</sup> Případná dohoda zaměstnavatele a zaměstnance ohledně podmínek které by byly v rozporu s právním předpisem nebo by se jimi zaměstnanec předem vzdával svých práv, by podle § 19 odst. 1 ZP způsobily neplatnost této části smlouvy, její zbylé části by však zůstaly nedotčeny.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> BĚLINA M. a kol, Pracovní právo.3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007

<sup>67</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

<sup>68</sup> JAKUBKA J., HLOUŠKOVÁ P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., SCHMIED Z., TOMANDLOVÁ L., TRYČL L. : Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2009, 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009

<sup>69</sup> JAKUBKA J., HLOUŠKOVÁ P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., SCHMIED Z., TOMANDLOVÁ L., TRYČL L. : Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2009, 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009

#### 4.4.3 Zákaz výdělečné činnosti podle § 303 ZP

Ustanovení § 303 náleží dle systematiky zákoníku práce také do části třinácté, hlavy druhé upravující základní povinnosti zaměstnance. V § 303 odst.1 taxativně vyjmenovává zaměstnance, kterým jsou uloženy další povinnosti z důvodu zvláštního postavení státních orgánů a institucí. Účelem tohoto ustanovení je zajistit neovlivňování nestranného výkonu státní správy a veřejných služeb.<sup>70</sup> Z toho důvodu jim § 302 odst.2 ZP ukládá povinnost jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se všeho, co by mohlo ovlivnit důvěru v jejich nestrannost, s tím souvisí i zákaz přijímat dary nebo jiné výhody v souvislosti s výkonem zaměstnání a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními. A to zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a to jak ve prospěch vlastní či někoho jiného.

Z taxativního výčtu zaměstnanců uvedených v § 303 odst.1 ZP lze považovat za největší interpretační problém písmeno a) daného paragrafu, vzhledem ke skutečnosti, že termín správní úřad nebyl v právním řádu obecně definován.<sup>71</sup>

Na základě ustanovení § 303 odst.3 ZP nesmějí být zaměstnanci výše uvedených institucí členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.<sup>72</sup> Zákonem připuštěná výjimka nastává pokud jsou do kontrolních či řídicích orgánů vysláni zaměstnavatele a jde tedy o výkon práce a současně v souvislosti s tímto členstvím nepobírají žádnou odměnu.

Vzhledem k potřebě zákonodárce zajistit nestranný výkon státní správy podléhají zaměstnanci nejen omezením daným § 303 ZP, ale platí pro ně zároveň i obecná úprava daná § 304 ZP. Ze srovnání omezení v daných ustanoveních vyplývá, že daní zaměstnanci mohou vykonávat činnost pouze v dalším pracovněprávním vztahu, a to i bez předchozího souhlasu svého zaměstnavatele, pokud jimi vykonávaná činnost nebude shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Ovšem i v tomto pracovně právním vztahu, stejně tak před jeho uzavřením, musí zaměstnanec dbát povinností vyplývajících z § 303, např. zabránit střetu zájmu či

---

<sup>70</sup> JAKUBKA J., HLOUŠKOVÁ P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., SCHMIED Z., TOMANDLOVÁ L., TRYČL L. : Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2009, 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009

<sup>71</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

<sup>72</sup> Cit. § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník v platném znění

zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání, nebo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování.<sup>73</sup>

Podle ustanovení § 122 a násl. ZP jsou tito zaměstnanci odměňováni platem, který určuje zaměstnavatel podle ustanovení ZP a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiné výši než stanoví zákon. Zaměstnanci náleží platový tarif stanovený pro platovou třídu, která je určena druhem práce v pracovní smlouvě a platový stupeň do kterého je zařazen, který se odvíjí od započitatelné praxe. Třetím prvkem, který ovlivňuje výši platu zaměstnance, je stupnice platových tarifů stanovená v nařízení vlády 564/2006 Sb.

#### **4.4.3.1 Pedagogická činnost**

Obdobně jako u § 303 ZP se omezení výkonu jiné výdělečné činnosti nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární či umělecké činnosti.

#### **4.4.3.2 Zákon o střetu zájmů**

Ustanovení § 303 a § 304 ZP se na fyzické osoby taxativně stanovené v § 2 Zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů použije jen tehdy, nestanoví-li zákon o střetu zájmů něco jiného. Zákon o střetu zájmů má tedy aplikační přednost před § 303 a 304 ZP.<sup>74</sup>

### ***4. 5 Konkurenční chování zaměstnance po ukončení pracovního poměru – konkurenční doložka***

Informace, know-how, ale i kontakty s obchodními partnery a jejich velká podnikatelská a obchodní využitelnost znamenají pro podnikatele prostředek k úspěchu na trhu a ke zvýšení zisku.

Podstatou konkurenční doložky je základní záměr zaměstnavatele zamezit konkurenčnímu jednání zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru.

---

<sup>73</sup> Srov. BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008 s. 734

<sup>74</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

#### 4.5.1 Právní základ institutu konkurenční doložky

Vzhledem k ustanovení § 2 odst. 1 ZP může považovat ustanovení § 310 a 311 ZP upravující konkurenční doložku za dispozitivní s kogentními prvky, a to i přesto, že je lze nalézt v taxativním výčtu § 363 odst. 2 ZP, od nichž se nelze odchýlit. Ustanovení § 310 ZP lze považovat za dispozitivní díky zákonné možnosti a nikoli povinnosti konkurenční doložku mezi účastníky pracovně právního vztahu uzavřít. V případě uzavření konkurenční doložky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nutné vzít v úvahu kogentnost zákonné úpravy. Za kogentní ustanovení lze považovat § 310 odst.1, resp. v něm stanovenou maximální délku trvání konkurenční doložky v délce jednoho roku, stejně jako minimální výši přiměřeného peněžitého vyrovnání stanoveného zákonodárcem nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku. Jedná se tak o relativní kogentní ustanovení, protože zaměstnavatel si může v dohodě se zaměstnancem ustanovit vyšší než zákonem stanovené peněžité vyrovnání či zkrátit délku trvání závazku spočívajícím ve zdržení se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Dalším ustanovením od něhož se nelze odchýlit je § 310 odst. 2 ZP, který stanoví zákaz uzavření konkurenční doložky ve zkušební době a který se také týká zaměstnanců se kterými lze platně uzavřít konkurenční doložku. Mezi kogentní lze také zařadit ustanovení § 310 odst. 4 ZP upravující možnost odstoupení od konkurenční doložky, ustanovení § 310 odst. 5 upravující podmínky pro vypovězení konkurenční doložky stejně jako § 310 odst. 6 předepisující obligatorně písemnou formu, a to jak pro samotnou konkurenční doložku tak pro její výpověď a odstoupení.

Za dispozitivní můžeme považovat možnost sjednání smluvní pokuty podle § 310 odst.3 ZP. V případě jejího sjednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se ale použijí kogentní ustanovení ohledně výše a zániku závazku zaměstnance zaplacením smluvní pokuty.<sup>75</sup>

#### 4.5.2 Obecné vymezení konkurenční doložky

Ustanovení § 310 odst. 1 ZP stanoví, že „*byla-li sjednána dohoda, 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 dohody závazek*

<sup>75</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

*zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.“*

Výše zmíněná dohoda může být uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovní smlouvě jako *accidentalía negotii*<sup>76</sup>, nebo formou samostatného ujednání. Dohodu o konkurenční doložce lze ale také uzavřít kdykoliv během trvání pracovního poměru.

#### **4.5.2.1 Věcné vymezení závazku zaměstnance – předmět konkurenční doložky**

Dle ustanovení § 310 odst. 1 ZP má zaměstnanec, který se zaměstnavatelem uzavřel platnou konkurenční doložku po ukončení pracovního poměru povinnost se po určitou dobu zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.<sup>77</sup> K určení, zda závazek zaměstnance byl z jeho strany dodržen, je nutné vymezit základní pojmy, které lze v tomto ustanovení nalézt.

##### **4.5.2.1.1 Výdělečná činnost**

Pod pojmem „výdělečná činnost“ se rozumí jakákoliv činnost bez ohledu na právní vztah ve kterém je vykonávána či zda přináší zamýšlený zisk. Jedná se tedy o činnost v pracovním poměru, stejně jako výkon podnikání podle živnostenského či jiného oprávnění stejně jako účast v obchodních společnostech. Pro posouzení rozporu mezi sjednanou konkurenční doložkou a chováním zaměstnance je tedy nutné vždy posoudit, zda má konkurenční činnost výdělečnou povahu. Totéž potvrzuje i stabilní judikatura při výkladu pojmu výdělečná činnost.<sup>78</sup> Dle názoru Nejvyššího soudu ČR jde „o výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“

##### **4.5.2.1.1 Činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele**

Při výkladu pojmu „činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ je nutné vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele. Zjistit předmět činnosti lze u osob zapisujících se do obchodního rejstříku právě z obsahu tohoto rejstříku, u osob podnikajících na základě

<sup>76</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

<sup>77</sup> BĚLINA M. a kol, Pracovní právo.3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007

<sup>78</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp.zn.21 Cdo 1714/2001

živnostenského oprávnění či na základě jiných právních předpisů jsou směrodatná živnostenská oprávnění nebo zvláštní právní předpisy. U organizační složky státu je předmět činnosti obvykle stanoven příslušným zákonem. U příspěvkových a dalších subjektů obvykle vyplývá ze zřizovacích či zakládacích listin, statutu či ze zvláštních zákonů.

Rozsah a okruh činností, kterých se má zaměstnanec po skončení pracovního poměru zdržet, závisí na vůli smluvních stran a lze ho v konkurenční doložce sjednat i úžeji než je celý předmět činnosti zaměstnavatele,<sup>79</sup> což nabývá významu především u velkých obchodních společností u kterých je rozsah jejich činnosti natolik velký, že by znemožňovala zaměstnanci jakoukoli výdělečnou činnost, a došlo by tak k rozporu s ústavně zaručeným právem na získávání prostředků na své životní potřeby prací podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod.

Dalším z nevyjasněných pojmů je „činnost, která by měla soutěžní povahu“, která je vykládána v souvislosti s úpravou hospodářské soutěže. Vzhledem k velkému rozsahu si dovoluji odkázat na část 2.3 své diplomové práce, která má za úkol nastínit ochranu hospodářské soutěže.

#### **4.5.2.2 Časové vymezení konkurenční doložky**

Ustanovení § 310 odst. 1 ZP časově omezuje možnost uložení povinnosti zaměstnanci nekonkurovat svému zaměstnavateli po skončení pracovně právního vztahu v dohodě o konkurenční doložce, a to však nejdéle po dobu 1 roku. Zákon dává možnost oběma stranám smluvit si v dohodě o konkurenční doložce kratší než maximální zákonnou délku trvání. V případě chybějícího ustanovení o délce trvání bude platit zákonná délka. Obdobně bude platit zákonná délka trvání i v případě, že by si zaměstnanec a zaměstnavatel smluvně dohodli delší než roční trvání konkurenční doložky, protože ustanovení § 310 odst. 1 ZP má kogentní charakter.

Rozhodným okamžikem pro vznik závazků z dohody o konkurenční doložce jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance je dán způsobem stanoveným v ustanovení § 48 odst. 1 písm. a ), b ), c ) a § 48 odst. 2 ZP. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli rozvázat pracovní poměr dle ustanovení § 49 ZP je rozhodným dnem sjednaný den. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí, ať už ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance, bude rozhodným dnem pro vznik povinnosti zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání dle ustanovení § 51 odst. 1 ZP den po uplynutí výpovědní doby.

---

<sup>79</sup> Srov. BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

Pokud je pracovní poměr ukončen okamžitým zrušením pracovního poměru nastávají účinky ihned, resp. okamžikem doručení právního úkonu adresátovi.<sup>80</sup>

#### 4.5.2.3 Přiměřené peněžité vyrovnání

Přiměřené peněžité vyrovnání je podstatnou náležitostí dohody o konkurenční doložce. Je kompenzací za ztížení pracovního uplatnění zaměstnance po skončení pracovního poměru a má zamezit využití informací, prostředků či jiných výhod poskytnutých během trvání pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci, tedy zamezit nežádoucí konkurenci. Dohodu o konkurenční doložce nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci kompenzaci.<sup>81</sup> Totéž potvrzuje i ustálená judikatura Nejvyššího soudu ČR. Dohodu o konkurenční doložce Je proto třeba vždy chápat – jak správně zdůrazňuje rovněž odvolací soud - jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit závazek zaměstnance o tom, že se po určitou dobu 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, a závazek zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci) nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Neobsahuje-li dohoda o tzv. konkurenční doložce ujednání o tomto závazku zaměstnavatele, je pro rozpor se zákonem (§ 18 zák. práce, § 39 obč. zák.) neplatná celá dohoda o tzv. konkurenční doložce.<sup>82</sup> Zaměstnanec tak není omezen ve výkonu práva pracovat, omezení spočívá pouze v nekonkurování svému zaměstnavateli.

Peněžité vyrovnání je plnění ze smlouvy a je a zároveň kompenzací za to, že se zaměstnanec po dobu trvání sjednané lhůty zdrží konkurenčního jednání. Peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci, i v době, ve které se konkurenčního jednání (po dobu nemoci, mateřské dovolené ) nemohl dopustit.

Peněžité vyrovnání náleží za „ každý měsíc plnění závazku“. Nárok na peněžité vyrovnání se ztrácí v případě, že zaměstnanec nedodrží zákaz konkurence, a to byť jen po část měsíce. Zaměstnavatel mu nemusí peněžité vyrovnání hradit a v případě, že již bylo

---

<sup>80</sup> Viz TUREK R., Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15, str. 542

<sup>81</sup> Srov. BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. července 2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009



vyplaceno, by při prokázání nedodržení zákazu konkurence mohl žádat jeho vrácení. Jednalo by se totiž o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance.

Jako dolní hranice pro peněžité vyrovnání byla zvolena výše měsíční výdělku zaměstnance. Horní hranici ZP nestaví, je tedy na ujednání stran, jak vysoké toto vyrovnání bude. Průměrný měsíční výdělek můžeme v souladu s ustanovením § 351 a násl. ZP definovat jako průměrný výdělek zaměstnance, jehož způsob výpočtu stanoví Hlava XVIII. ZP. Ustanovení § 310 odst.1 ZP stanoví, že peněžité vyrovnání náleží za každý měsíc plnění závazku a je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti. Měsícem se rozumí zpravidla kalendářní měsíc. V případě, že pracovní poměr nekončil na konci měsíce, pak by se měsíc počítal podle ustanovení § 333 ZP s odkazem na ustanovení § 122 ObčZ. Konec měsíce by se pak shodoval se dnem, který se svým číslem shoduje se dnem na který připadá událost, od níž se lhůta začíná.

#### **4.5.2.4 Osobní rozsah dohody o konkurenční doložce**

Zaměstnavatel je při uzavírání dohod o konkurenční doložce omezen a nemůže uzavřít konkurenční doložku s kterýmkoliv zaměstnancem, ale jen s těmi zaměstnanci, od nichž je možné toto „spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele“. Bude se tak zpravidla jednat o vedoucí zaměstnance, kterými jsou dle ustanovení § 11 odst. 4 ZP. Tito zaměstnanci jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Často se tak podílejí či sami vytvářejí pracovní a technologické postupy.

Uzavření konkurenční doložky není omezeno věkem, lze ji tak uzavřít i s mladistvým zaměstnancem.

Dle ustanovení § 311 ZP nelze sjednat dohodu o konkurenční doložce podle ustanovení § 310 s pedagogickými 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, stejně jako s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.<sup>83</sup>

Obdobně ustanovení § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků, vylučuje uzavřít konkurenční doložku.

---

<sup>83</sup> § 34 a § 115 písm. d) zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

V případě, že by zaměstnavatel uzavřel konkurenční doložku se zaměstnanci uvedenými výše, byla by tato neplatná z důvodů uvedených v § 39 ObčZ, dle kterého je neplatný každý právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.

#### **4.5.2.5 Podmínky uzavření dohody o konkurenční doložce**

##### **4.5.2.5.1 Písemná forma**

Aby bylo možné předcházet sporům stanoví ustanovení § 310 odst. 6 ZP, že dohoda o konkurenční doložce musí být uzavřena písemně, pod sankcí neplatnosti. Ve spojení s ustanovením § 20 ZP by se jednalo o relativní neplatnost. Tedy konkurenční doložka by vyvolávala právní následky do doby, kdy by se ten, kdo jí byl dotčen neplatnosti, nedovolal. Účinky nastávají ve chvíli, kdy projev dojde druhé straně právního úkonu a relativní neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.

Podle ustanovení 101 ObčZ se právo dovolat se relativní neplatnosti promlčuje ve lhůtě tří let, která začíná běžet od vzniku právního úkonu.

##### **4.5.2.5.2 Povaha informací**

Ustanovení § 310 odst. 2 ZP uvádí, že dohodu o konkurenční doložce 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 výdělečné činnosti po skončení zaměstnání by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Posouzení těchto skutečností bude třeba posuzovat vždy individuálně podle druhu práce vykonávané zaměstnancem, podle povahy činnosti zaměstnavatele a s přihlédnutím ke všem okolnostem konkrétního případu.<sup>84</sup> Vždy se ale musí jednat o takové informace, které nelze získat z veřejných zdrojů, ale pouze díky právnímu vztahu k zaměstnavateli, a které jsou ve vztahu k tomuto zaměstnavateli ojedinelé.

##### **4.5.2.5.3 Zkušební doba**

V případě, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem zkušební dobu podle ustanovení § 35 ZP, je možné dohodu o konkurenční doložce podle ustanovení § 310 odst. 2 ZP uzavřít

---

<sup>84</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

nejdříve po uplynutí zkušební doby. Zkušební doba je institutem pracovního práva, který je upraven v ustanovení § 35 ZP a slouží k vzájemnému poznání zaměstnance a zaměstnavatele a umožňuje snadné rozvázání pracovního poměru na počátku jeho existence v případě, že jeden, případně oba účastníci zjistí, že jim pracovní poměr nevyhovuje.<sup>85</sup> Díky zkušební době je stabilita sjednaného zaměstnání značně nejistá, proto by po zájemcích o zaměstnání, s nimiž se sjednává zkušební doba, nebylo možno spravedlivě požadovat, aby si ujednáním o konkurenční doložce ztížili možnost dalšího pracovního uplatnění v případě skončení pracovního poměru ve zkušební době. Konkurenční doložka sjednaná dříve, než uplyne zkušební doba, by byla neplatná.<sup>86</sup>

#### **4.5.2.6 Zánik konkurenční doložky**

Úprava zánik závazku vyplývající z dohody o konkurenční doložce sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je možné nalézt jak v obecné části občanského zákoníku, tak i v ustanovení § 310 ZP. Mezi nejobvyklejší způsoby ukončení závazku z dohody o konkurenční doložce můžeme řadit splnění dle ustanovení § 559 občanského zákoníku. Dále je možné použít odstoupení, výpověď dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zánik stran, nebo zaplacení smluvní pokuty, nebo uplynutím doby na kterou byla dohoda o konkurenční doložce sjednána.

##### **4.5.2.6.1 Odstoupení od konkurenční doložky**

Dle ustanovení § 310 odst. 4 ZP může zaměstnavatel od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec by tedy mohl odstoupit od konkurenční doložky i po skončení pracovního poměru.

Pro odstoupení od konkurenční doložky je potřeba subsidiárně použít občanský zákoník, a to zejména ustanovení § 48 a 49 ObčZ. Odstoupit od konkurenční doložky může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, jen jestliže to stanoví zákon nebo je-li to účastníky dohodnuto.<sup>87</sup>

Pro formu odstoupení od konkurenční doložky platí písemná forma, a to pod sankcí neplatnosti. Tak, jako v celém pracovním právu, se jedná o neplatnost relativní.

---

<sup>85</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

<sup>86</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

<sup>87</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

#### **4.5.2.6.2 Výpověď**

Dle ustanovení § 310 odst. 5 ZP může zaměstnanec dohodu o konkurenční doložce vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Zákoníkem práce není výpověď upravena jako obecný způsob zániku práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ani neodkazuje na ustanovení občanského zákoníku, proto ustanovení § 582 ObčZ nelze aplikovat.<sup>88</sup>

Ustanovení § 310 odst. 6 ZP stanoví pro výpověď dohody o konkurenční doložce obligatorně písemnou formu. Při nedodržení písemnosti by byla výpověď ex lege absolutně neplatná. Podle ustanovení § 310 odst. 1 ZP je peněžité vyrovnání platné pozadu za měsíční období. Z této dikce lze dojít k závěru, že peněžité vyrovnání je splatné vždy prvního Nicméně ustanovení § 310 odst.1 ZP umožňuje dohodu účastníků na jiné době splatnosti. V případě, že se účastníci dohodli na jiné době splatnosti, bylo by peněžité vyrovnání splatné dle této dohody.

Stejně jako pro odstoupení od konkurenční doložky tak i pro její výpověď je stanovena písemná forma, pod sankcí neplatnosti. Obdobně jako v celém pracovním právu je tato neplatnost relativní.

#### **4.5.2.6.3 Dohoda stran**

Dohoda o konkurenční doložce, ať již uzavřená jako součást pracovní smlouvy nebo samostatně, je vždy dvoustranným právním úkonem, proto lze s odkazem na ustanovení § 572 odst. 2 a 3 občanského zákoníku ukončit písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem platnost tohoto smluvního vztahu, a to jak během trvání pracovního poměru tak i po jeho skončení.

#### **4.5.2.6.4 Zánik stran**

Dohoda o konkurenční doložce může také zaniknout spolu se zánikem subjektů pracovně právního vztahu, tedy smrtí zaměstnance či smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby, pokud nedochází k pokračování v živnosti podle ustanovení § 13 zák. č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona. U zániku zaměstnavatele právnické osoby přecházejí v případě

---

<sup>88</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

právního nástupnictví veškerá práva a povinnosti z pracovně právních vztahů, tedy i z konkurenční doložky, na právního nástupce zaměstnavatele.

#### **4.5.2.6.5 Zánik zaplacením smluvní pokuty**

Ustanovení § 310 odst. 3 ZP umožňuje ukončit dohodu o konkurenční doložce také zaplacením smluvní pokuty, která slouží k zajištění závazku bývalého zaměstnavatele. Tento způsob ukončení předpokládá sjednání smluvní pokuty v dohodě o konkurenční doložce, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli, jestliže závazek nekonkurovat svému zaměstnavateli poruší. V případě porušení smlouvy zaměstnancem tak jako sankce nastoupí zaplacení smluvní pokuty. Závazek zaměstnance zanikne *ex lege* zaplacením takto dohodnuté peněžité částky, a to s účinky *ex nunc*.

#### **4.5.2.6.6 Uplynutí doby**

Dle ustanovení § 310 odst. 1 lze dohodu o konkurenční doložce sjednat na určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku. Práva i povinnosti z dohody o konkurenční doložce tak zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny, a to podle ustanovení § 326 ZP ve spojení s ustanovením § 578 ObčZ.

#### **4.5.2.7 Smluvní pokuta**

Smluvní pokuta je peněžitá částka, kterou je dlužník povinen zaplatit věřiteli, protože nesplní svou smluvní povinnost, a to bez ohledu na to, zda porušením povinnosti vznikla věřiteli škoda.<sup>89</sup> V případě konkurenční doložky existuje fakultativní možnost sjednat mezi účastníky dohody smluvní pokutu.

Smluvní pokutu upravenou v § 310 odst. 3 ZP je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zanikne. Jedná se tak o odchylnou úpravu než obsahuje § 545 odst. 1 ObčZ, podle něhož nevyplývá-li z ujednání o smluvní pokutě něco jiného, je dlužník zavázán plnit povinnosti, jejichž splnění bylo zajištěno smluvní pokutou, i po jejím zaplacení. Úprava uvedená v § 310 odst.3 ZP je

---

<sup>89</sup> ŠVESTKA J., JEHLIČKA O., ŠKÁROVÁ M., SPÁČIL J., a kol., Občanský zákoník. Komentář. 10. jubilejní vydání. Praha: C.H. Beck, 2006

kogentní, a i přestože § 326 výslovně odkazuje na § 545 odst. 1 ObčZ, má přednost před aplikací občanského zákoníku.

V ustanovení § 545 odst. 2 ObčZ plyne, že zaměstnavatel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobenou porušením povinnosti stanovené v konkurenční doložce, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. Zaměstnavatel by mohl být oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvní pokutu, jen když to je mezi účastníky dohodnuto.<sup>90</sup>

Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odstavci 1 ZP, tedy podstatným náležitostem dohody o konkurenční doložce.

Dle ustálené judikatury soudu a vědeckých závěrů by výše smluvní pokuty měla být přiměřená povaze a významu informací, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití zaměstnancem při jeho výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru by vedlo ke vážnému ztížení činnosti zaměstnavatele.

Stejně tak je nutné vždy individuálně posuzovat přiměřenost výše smluvní pokuty vzhledem k povaze konkrétního případu.

#### **4.5.2.8 Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Jak vyplývá z ustanovení § 77 odst. 2 ZP má zaměstnavatel možnost uzavřít konkurenční doložku se zaměstnancem i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 310 ZP tuto možnost nijak nevyklučuje, je a contrario možné dovodit, že lze sjednat konkurenční doložku jako samostatnou dohodu ve všech pracovněprávních vztazích. Tedy i jako samostatnou dohodu či součást dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Tuto argumentaci lze podpořit také systematikou Zákoníku práce, který zařadil ustanovení o konkurenční doložce do části třinácté s názvem Společná ustanovení. Pro platnost je ale nutné dodržet zákonné podmínky

---

<sup>90</sup> BĚLINA M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008

## 5. Srovnání s cizí právní úpravou

Vzhledem k zaměření i rozsahu této diplomové práce bylo srovnání omezeno jen na oblast pracovního práva a to na zákaz konkurence jak během trvání, tak i po skončení pracovního poměru. V této části práce bude věnována pozornost německé a slovenské právní úpravě.

### 5.1 Spolková republika Německo

Základní úprava pracovně právních vztahů není obsažena, jak je zvykem v České republice, v jednotném kodexu ale tato právní úprava je především v BGB a HGB.

#### 5.1.1 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru

Konkurenční jednání zaměstnance je upraveno v § 60 odst.1 HGB, podle kterého nesmí obchodní zaměstnanec vykonávat po dobu pracovního poměru konkurenční činnost vůči předmětu činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího souhlasu. Tato úprava se analogicky aplikuje na všechny zaměstnance v podobném postavení. Jedná se o zákonný zákaz, je tedy irelevantní zda stejný zákaz obsahuje i pracovní smlouva. Je dále nepřipustné uzavírat obchody v oboru zaměstnavatele pokud jsou tím ohrožovány jeho podnikatelské zájmy. Zákaz dle § 60 odst.1 HGB tedy zakazuje zaměstnancům podnikat pouze v oboru zaměstnavatele protože, „do té míry zaměstnavateli hrozí v abstraktním smyslu slova nebezpečí konkurence“<sup>91</sup> Časová působnost zákazu konkurenčního jednání je vymezena v zásadě existencí pracovního poměru. Při porušování zákazu konkurence se může zaměstnavatel uplatnit nárok na zdržení se konkurenční činností popř. je možná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru.

Porušení § 60 odst.1 HGB nevede k neplatnosti právních úkonů které byly uzavřeny přes zákaz konkurence. Na základě ustanovení § 61 odst.1 může v takovém případě zaměstnavatel požadovat buď náhradu škody nebo převzetí uzavřeného obchodu.<sup>92</sup> Stačí zde pravděpodobnost, že došlo k porušení zákazu, a to že je to za porušení považováno

---

<sup>91</sup> Na základě judikatury Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 3.5.1983, 3 AZR 62/81, MDR 1984, 82. EzA § 60 HGB Nr.12.

<sup>92</sup> Parafrazován něm. Pojem „Selbsteintritt“, který znamená, že zaměstnavatel sám do věci vstoupí. Právo převzetí uzavřeného obchodu – „Eintrittrecht“.

zaměstnavatelem. Toto právo vyplývá z § 61 odst. 1 a 2 HGB a umožňuje zaměstnavateli, aby na zaměstnanci požadoval převedení obchodů uzavřených svým jménem na zaměstnavatele, aby takto získanou odměnu vydal nebo postoupil nárok na odměnu. Toto ustanovení není možné aplikovat na všechny zaměstnance a jde tedy pouze o obchodní pomocníky 93. I v tomto případě má zaměstnavatel nárok na vydání zisku z obchodu uzavřeného vlastním jménem zaměstnance podle 687 odst. 1 BGB. Promlčecí lhůta dle ustanovení § 61 odst. 2 HGB činí 3 měsíce od vyznění zaměstnavatele, avšak maximálně pět let od uzavření obchodu.

## **5.1.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru – konkurenční doložka**

### **5.1.2.1 Definice konkurenční doložky**

Německý obchodní zákoník definuje konkurenční doložku jako dohodu, která omezuje zaměstnance v podnikatelské činnosti. Ustanovení § 74 HGB nemíní jen podnikatelskou, tedy samostatnou soustavnou výdělečnou činnost, ale i činnost závislou, tedy pracovní poměr. Tato ustanovení se aplikují také na svobodná povolání, proto je ustanovení § 74 HGB chápáno tak, že je zaměstnanci bráněno konkurenční doložkou v následné pracovní kariéře. Dle judikatury Spolkového pracovního soudu se konkurenční doložka může vztahovat jak na závislou výdělečnou činnost, tak na samostatnou výdělečnou činnost.<sup>94</sup>

Konkurenční doložka je dvoustranná smlouva, na kterou je aplikováno ustanovení § 320 BGB. Zaměstnanec je zavázán z dohody o konkurenční doložce zdržet se konkurenční činnosti. Plněním zaměstnance je zdržení se konkurenčního jednání (non facere) a protiplnění zaměstnavatele je poskytnutí tzv. karenční kompenzace.<sup>95</sup> Interpretace konkurenčních doložek se řídí ustanoveními § 133 a 157 BGB.<sup>96</sup>

V německé praxi se rozlišují dva typy konkurenčních doložek. První z nich, konkurenční doložka ve vztahu k činnosti, označována také jako částečná, zakazuje určitý druh činnosti a to v oblastech ve kterých zaměstnanec pro svého zaměstnavatele pracoval.

---

<sup>93</sup> Podle judikatury Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 21.10. 1970, 3 AZR 479/69.AP Nr. 13 zu 242 BGB

<sup>94</sup> Podle judikatury Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 21.1. 1997, AP BGB § 611 Nr. 44,<sup>94</sup> DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G., Erfurter kommentar zum Arbeitsrecht. 2007, s. 1972

<sup>95</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

<sup>96</sup> K právnímu charakteru konkurenčních doložek viz TSCHÖPE, U. Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht. 2007, s.



Nevýhodou pro zaměstnavatele je nemožnost kontroly dodržování zákazu konkurence bývalým zaměstnancem. Naopak je pro zaměstnavatele výhodná skutečnost, že nejde jen o omezený výčet podniků, ale zákaz konkurence platí i pro činnost v dosud nekonkurujícím podniku.<sup>97</sup>

U druhého typu, tedy obecné nebo tzv., „podnikové konkurenční doložce“ se jedná o soupis podniků, pro které zaměstnanec nesmí činnost vykonávat, nebo o vymezení daného zakázaného oboru. V takto stanovených podnicích nesmí být zaměstnanec vůbec zaměstnán a bývalý zaměstnavatel má přehled o tom, zda tento zaměstnanec nepracuje pro konkurenční podnik nebo ve vymezeném oboru. Výhodou tak je, že lze snadno vyloučit pokusy o zneužití ze strany zaměstnance, proto se jim také v praxi dává přednost. Tyto podnikové doložky podle ustanovení § 74a odst.1 bod 1 HGB jsou pak obvykle sjednávány s vedoucími zaměstnanci.

V případě, že konkurenční doložka obsahuje jen všeobecný zákaz konkurence je v případě pochybností zakázána samostatná výdělečná činnost. Pokud bude zaměstnanci zakázán, a to výslovně, vstup do konkurenčního pracovního poměru, pak v pochybnostech vyloučena samostatná výdělečná činnost. Pro ochranu zaměstnavatele je proto nejvýhodnější paušálně zakázat zaměstnanci činnost pro konkurenční podnik, protože tento zákaz zahrnuje jak závislou činnost, tak samostatnou výdělečnou činnost.

### **5.1.2.2 Prostorová, osobní a časová působnost konkurenčních doložek**

Konkurenční doložka by měla obsahovat vymezení prostorové působnosti. V případě, že toto vymezení chybí, platí zákaz neomezeně i zahraničí. U zákazu činnosti v zemích ES, se týká jak stávajících, tak budoucích členských států Evropské unie.

Zákaz konkurenčního jednání nevzniká po skončení pracovního poměru přímo ze zákona.<sup>98</sup> Zaměstnanec je tedy oprávněn využívat získané profesní dovednosti a vědomosti a svému bývalému zaměstnavateli konkurovat.<sup>99</sup> A mělo by být tedy starostí zaměstnavatele zamezit bývalému zaměstnanci použít u něj získané know-how a omezit tak možnost pro něj nežádoucí konkurence.

Původně platila úprava ustanovení § 74 a nasl. HGB jen pro obchodní pomocníky, ale díky judikatuře Spolkového pracovního soudu byla aplikace těchto předpisů rozšířena na všechny

---

<sup>97</sup> Blíže k výhodám viz HÜMMERICH K., Arbeitsrecht. Vertragsgestaltung. Prozessführung. 2007, s. 590

<sup>98</sup> Dle judikatury Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 19.5.1998, 9 AZR 394/97, EzA § 74 HGB Nr. 61.

<sup>99</sup> DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G., Erfurter kommentar zum Arbeitsrecht. 2007, s. 1970

zaměstnanec. Zákaz konkurence se může vztahovat i na vedoucí zaměstnance, prokuristy a zaměstnance s marginální vedlejší výdělečnou činností, ale i na tiché společníky konkurenčního podniku. Naopak na zástupce právních subjektů jako jednatel GmbH ( s.r.o), nebo předseda AG (a.s.) jsou z jejich působnosti vyňati. Při přezkoumávání porušení dobrých mravů aplikuje Spolkový pracovní soud na tuto skupinu ustanovení § 138 BGB a to v rozsahu ustanovení § 74 a násl. HGB. Úprava § 74 HGB nelze aplikovat na obchodní zástupce, pro které platí zvláštní právní úprava obsažená v ustanovení § 90a HGB.<sup>100</sup>

Podle ustanovení § 74 a násl. HGB lze konkurenční doložku sjednat jednak při vzniku pracovního poměru, v době jeho trvání, a dle judikatury i před vznikem pracovního poměru. I přestože to ustanovení § 74 výslovně neumožňuje, je dle rozsudku Spolkového pracovního soudu<sup>101</sup> možné sjednat konkurenční doložku ještě před vznikem pracovní smlouvy, a to ve smlouvě o smlouvě budoucí, ve které se zaměstnanec zaváže, že se na výzvu zaměstnavatele v budoucnu dohodne na zákaz konkurence. Tato smlouva musí splňovat náležitosti uvedené v ustanovení § 74 a násl. HGB a musí být vyhotovena písemně ve dvou vyhotoveních, kdy jedno musí obdržet zaměstnanec. Smlouva se stává problematickou, pokud v ní není stanoveno časové vymezení nároku zaměstnavatele na uzavření konkurenční doložky, jednalo by se totiž o podmíněný zákaz konkurence.<sup>102</sup>

Maximální zákonná lhůta pro trvání zákazu konkurence dle ustanovení § 74a odst.1 a 3 HGB uvedeného v konkurenční doložce je 2 roky. V případě, že by byla sjednána konkurenční doložka na dobu delší než 2 roky, byla by po uplynutí této doby konkurenční doložka neúčinná.

### **5.1.2.3 Náležitosti konkurenční doložky**

Platnost konkurenční doložky se v německém právu opírá o existenci dvou samostatných právních úkonů. Prvním z nich je uzavření smlouvy o konkurenční doložce, která může být samostatná nebo součástí pracovní smlouvy, druhým úkonem je vydání listiny potvrzující sjednaný zákaz konkurence. Oba úkony musí mít pod sankcí neplatnosti písemnou formu. Podle ustanovení § 126 BGB se tedy presumuje písemná forma konkurenční doložky s vlastnoručními podpisy zaměstnance a zaměstnavatele, ke které je nutné dle ustanovení § 74 odst.1 HGB sepsat další listinu, která obsahuje potvrzení

---

<sup>100</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

<sup>101</sup> Rozsudek BAG ze dne 18.4.1969, 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351.

<sup>102</sup> Smlouva o smlouvě budoucí viz TSCHÖPE, U. Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht. 2007, s. 1114

konkurenční doložky. Tato listina je jednostranným úkonem a proto je podepsána pouze zaměstnavatelem, který ji předává zaměstnanci. Na základě ustanovení § 74 odst.2 HGB musí listina obsahovat veškerá vedlejší ujednání, aby byla splněna informativní funkce. Listina musí obsahovat samotný zákaz konkurence s vymezením věcným, časovým i místním a závazek zaměstnavatele vyplácet karenční kompenzaci včetně jeho výše a musí být vždy vyhotovena v písemné podobě.<sup>103</sup> Zaměstnanec je povinen ji převzít.<sup>104</sup> Konkurenční doložka musí být sjednána za trvání pracovního poměru, jinak je dle ustanovení § 74 HGB neplatná.

#### **5.1.2.4 Nabytí účinnosti konkurenčních doložek**

Dle ustanovení § 74a odst.1 bod 1 HGB může jít rozsah zákazu konkurence jen tak daleko, aby sloužil k ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele. Pokud podle ustanovení § 74a odst.1 a 2 HGB konkurenční doložka neoprávněně komplikuje další profesní uplatnění zaměstnance místně, časově nebo svým předmětem, je nezávazná.

#### **5.1.2.5 Karenční kompenzace**

Pojem karenční kompenzace, převzatý z německé terminologie, označuje peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za akceptování zákazu konkurence. Do výpočtu karenční kompenzace je započítáván pouze příjem z ukončeného pracovního poměru, nespádají sem příjmy z vedlejší činnosti ani předchozích zaměstnání. Na základě ustanovení § 74 odst. 2 HGB se v zásadě vychází z hrubého příjmu. Do výpočtu karenční kompenzace je započítáváno vše, co je ze zákona zdaňováno, a tak chápáno jako peněžitá výhoda, tedy vedle mzdy jsou také započítávána věcná plnění a výhody, např. služební vůz či podnikový byt, dále i proměnlivé složky mzdy jako provize, tantiémy, příplatky, stejně jako naturálie či příspěvek na byt, dokonce se do výpočtu zahrnují i dobrovolná finanční plnění ze strany zaměstnavatele jako odměna při příležitosti sňatku nebo zaměstnancova jubilea. Naopak se nezapočítává příspěvek na dovolenou nebo odstupné, které není odměnou za práci, ale odškodněním při ztrátě pracovního místa.

Správný výpočet je tak velmi složitý proces, kdy se kompenzace počítá jednak vzhledem k fixní mzdě na základě posledního měsíčního příjmu bez ohledu na předchozí

---

<sup>103</sup> TSCHÖPE, U. Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht. 2007, s. 1113

<sup>104</sup> HÜMMERICH K., Arbeitsrecht. Vertragsgestaltung. Prozessführung. 2007, s. 590

příjmy, tak podle ustanovení § 74b odst.2 HGB vzhledem k variabilním složkám platu s ohledem na průměr posledních tří let.<sup>105</sup>

#### **5.1.2.6 Porušení konkurenční doložky**

Při porušení konkurenční doložky zaměstnancem má zaměstnavatel k dispozici celou řadu právních nástrojů. Vedle negociační žaloby, náhrady škody, zastavení výplaty karenční kompenzace (retenční právo), odstoupení nebo smluvní pokuty, je zde také nárok na informace a to v případě domnívá-li se zaměstnavatel, že zaměstnanec nedodržuje konkurenční doložku má zaměstnavatel právo žádat informace o aktivitách, které vykonával nebo vykonává. Vykonává-li zaměstnanec samostatnou výdělečnou činnost, požadují se informace o druhu a rozsahu konané činnosti. Při závislé činnosti má zaměstnanec povinnost uvést jméno nového zaměstnavatele a blíže specifikovat vykonávanou činnost.

Další z možností je také tzv. Stufenklage, tedy žaloba na poskytnutí informace. Je to stupňová žaloba, která umožňuje žalobci žalovat nejprve na sdělení informací a poté uplatnit nárok na plnění.<sup>106</sup>

## **5.2 Slovenská republika**

Do 31. 12. 1992 byla Slovenská republika spolu s Českou republikou součástí jednoho státu, a to České a Slovenské Federativní republiky. Dne 1. 1. 1993 vznikly po rozdělení dva samostatné státy Česká republika a Slovenská republika. Součástí nových právních řádů se tak staly právní předpisy, které byly účinné ke dni 1. 1. 1993.

Obdobně jako v České republice, tak i ve Slovenské republice platí a je stále účinný zákon č. 40/1964 Zb., Občiansky zákonník. Součástí právního řádu se tak k 1.1. 1993 stal také zákon č. 65/1965 Zb., Zákonník práce. Ten byl zrušen ustanovením § 255 zákona č. 311/2001 Z.z., nového zákoníku práce, který nabyl účinnosti dne 1. 4. 2002.

### **Pracovní právo**

Podle nového slovenského zákoníku práce, tedy zákona č. 311/2001 Z.z, lze subsidiárně použít ObčZ, a to v případě, že nový zákoník práce nestanoví ve své první části

---

<sup>105</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

<sup>106</sup> ŠIMEČKOVÁ E., Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

jinak. Takto stanovené subsidiární použití ObčZ vyplývá z ustanovení § 1 odst. 2 slovenského zákonníku práce.<sup>107</sup>

### **5.2.1 Konkurenční jednání zaměstnance během trvání pracovního poměru**

Obdobně jako český zákoník práce označuje i slovenský zákoník práce zákaz konkurence jako výkon jiné výdělečné činnosti. Ten upravuje ustanovení § 83 ZPS tak, že zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná nebo obdobná s předmětem činnosti zaměstnavatele, a to jen s jeho předcházejícím písemným souhlasem.

Jedná se tedy po obsahové stránce o velmi podobně vymezený zákaz konkurence, jak ho vymezovalo ustanovení § 75 z. č. 65/1965, i vymezuje pozdější § 304 ZP v České republice. Rozdíl lze nalézt v tom, že zatímco v České republice se musí jednat pouze o shodný předmět činnosti zaměstnavatele, zatímco slovenský zákoník tak hovoří o podobném předmětu činnosti.

Vzhledem k zákonné dikci nelze na Slovensku, na rozdíl od České republiky, vztáhnout tzv. zákaz konkurence na zaměstnance vykonávající práci pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr, protože se zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti vztahuje pouze na výkon práce v pracovním poměru.

Shodně jako oba české zákoníky, upravuje i slovenský zákoník práce v ustanovení § 82 odst. 2 ZPS možnost zaměstnavatele odvolat souhlas k jiné výdělečné činnosti, který byl dán zaměstnanci písemně, stejně jako důsledky tohoto odvolání.

Stejně jako ustanovení § 304 odst.3 ZP, řeší i slovenské ustanovení § 83 odst.3 ZPS, že se omezení výkonu jiné výdělečné činnosti nevztahuje na výkon vědecké, publicistické pedagogické (ve Slovenské verzi uvedeno jako lektorské a přednáškové) literární a umělecké činnosti.

Porušení zákazu konkurence je nutné považovat za porušení pracovních povinností a v důsledku toho za porušení pracovní kázně.<sup>108</sup> Důsledkem porušení pracovní kázně může být podání výpovědi zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, upravené v ustanovení § 63 odst.1 písm.e). ZPS, či okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 68 odst. 1

---

<sup>107</sup> Kolektiv autorů. Zákoník práce. Bratislava nová práca. 2006

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

písm. b) ZPS. Oba typy se liší mírou závažnosti porušení pracovní kázně zaměstnancem a zákon při uplatnění těchto výpovědních důvodů ukládá rozdílné povinnosti.

Stejně jako v České republice, tak i na Slovensku nelze sankcionovat dodržení zákazu jiné výdělečné činnosti po dobu trvání pracovního poměru smluvním zajištěním této povinnosti dohodou o smluvní pokutě, propadnutím kauce či srážkou ze mzdy.<sup>109</sup> Protože tyto typy smluv nejsou upraveny v zákoníku práce, bylo by nutné tato ujednání považovat za absolutně neplatná.

Stejně jako v České republice i slovenská zákoník práce presumuje možnost při splnění podmínek zmíněných v ustanovení § 179 a násl. ZPS odpovědnost za škodu zaměstnance, kterou by způsobil zaviněným porušením povinnosti spočívající v zákazu konkurence v přímé souvislosti plnění pracovních úkolů.<sup>110</sup>

### **5.2.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru**

Dne 13. července 2011 schválili poslanci Národní rady Slovenské republiky rozsáhlou novelu Zákoníku práce, kterou dne 27. 7. 2011 podepsal prezident Slovenské republiky. Tzv. Velká novela dne nabude účinnosti dne 1. 9. 2011. Změny v zákoníku práce vycházejí z programového prohlášení vlády, která se zavázala zavést pružnější pracovní vztahy a motivovat zaměstnavatele k podpoře pracovního prostředí zaměřené na skloubení pracovních a rodičovských povinností, snižovat nepřiměřené náklady zaměstnavatelů, upravit postavení a oprávnění odborů tak, aby nebyly privilegovány a zvýhodňovány na úkor zaměstnavatele, ale i zaměstnance a zaměstnanecké rady a zvýšit možnost uzavírání vzájemných dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na řešení operativních změn pracovních podmínek.

Kromě celé řady dalších ustanovení doplnila tato novela do stávajícího zákoníku práce, i ustanovení § 83a s názvem „Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru“, kterým se tak stal součástí slovenského právního řádu i institut konkurenční doložky.

Vzhledem k podobným historickým kořenům byla s velkou pravděpodobností inspirací pro slovenské zákonodárce česká úprava konkurenční doložky v ustanovení § 310 zákoníku práce. V další části práce jsem se proto rozhodla nastínit základní rozdíly v české

---

<sup>109</sup> KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010

<sup>110</sup> KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010

úpravě konkurenční doložky a novele slovenského Zákonníku práce, která zavedla konkurenční doložku.

Obě právní úpravy umožňují sjednat dohodu o konkurenční doložce, která na dobu nejdéle jednoho roku, zaváže zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by měla konkurenční charakter vůči bývalému zaměstnavateli. Součástí těchto dohod je povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za dodržování jeho závazku přiměřené peněžité vyrovnání. Obdobně jako v českém ZP je podle ustanovení § 83a odst. 2 ZPS možné, aby zaměstnavatel uzavřel konkurenční doložku pouze se zaměstnancem, který v průběhu trvání pracovního poměru má možnost získat informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu.

Na rozdíl od české právní úpravy obsahuje slovenský zákoník práce díky novele i moderační právo soudu, kdy podle ustanovení § 83a odst. 3 ZPS, „ ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.“ Na rozdíl od českého zákoníku práce, kdy má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku a to za každý měsíc plnění závazku, má slovenský zaměstnavatel povinnost poskytnout dle ustanovení § 83a odst. 4 ZPS přiměřenou peněžní náhradu nejméně ve výši 50 % průměrného měsíčního výdělku. Obě právní úpravy ponechaly výplatu peněžní náhrady se splatností pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti. Na rozdíl od české právní úpravy určuje ustanovení § 83a odst. 4 ZPS i výplatní termín peněžité náhrady a to v termínu určeném zaměstnavatelem na výplatu mzdy.

Rozdíly lze nalézt v ustanovení o výši smluvní pokuty, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli při porušení závazku. Ustanovení § 310 odst. 3 stanoví, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v konkurenční doložce. Oproti tomu ve slovenském Zákonníku práce je přijatou novelou výše smluvní pokuty výslovně limitována, a to výškou peněžní náhrady, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci. Dle ustanovení § 83a odst. 5 ZPS se „suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa“ a dále se „suma peňažnej náhrady primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti“. V obou právních úpravách zaplacením smluvní pokuty závazek vyplývající z konkurenční doložky zaniká.

Jak podle české, tak podle slovenské právní úpravy může zaměstnavatel od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Slovenský zákonník práce ješř v ustanovení § 83a odst. 6 doplňuje, že „zavázok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru“.

Obě právní úpravy shodně dávají možnost zaměstnanci vypovědět dohodu o konkurenční doložce, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžitě vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Zatímco ale česká dohoda o konkurenční doložce zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, slovenská úprava v ustanovení 83a odst. 7 ZPS určila, že „zavázok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane“.

Rozdílný přístup zvolili zákonodárci i u podmínek pro neplatnost jak dohody o konkurenční doložce, tak u odstoupení od ní či její výpovědi. Zatímco český zákonodárce stanovil pod sankcí neplatnosti povinnost uzavřít dohodu o konkurenční doložce, odstoupení od dohody a výpověď dohody v písemné formě, slovenský zákonodárce ponechal podle ustanovení § 83a odst. 8 ZPS povinnost uzavřít pod sankcí neplatnosti v písemné formě pouze pro odstoupení od dohody o konkurenční doložce a pro její výpověď. Závazky z konkurenční doložky, povinnost poskytnout přiměřenou peněžní náhradu a v případě porušení i smluvní pokutu učinil pod sankcí neplatnosti, povinnou součástí pracovní smlouvy.

Na rozdíl od české právní úpravy umožnil slovenský zákonodárce, aby se omezení výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru stalo součástí kolektivní smlouvy. Ustanovení § 83a odst. 9 ZPS totiž stanoví, že „v kolektivnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady.“



## Závěr

Cílem mé práce bylo poskytnout čtenáři alespoň rámcový přehled o právní úpravě konkurence v nejvýznamnějších právních odvětvích a ukázat vzájemné prolínání institutů.

V oblasti práva obchodního byla načrtnuta úprava v obchodních společnostech včetně nástrojů, které právo poskytuje k ochraně zájmů společnosti před konkurujícím a poškozujícím chování společníků či statutárních orgánů.

Část věnující se nekalé soutěži obsahuje kromě vymezení generální klauzule i právní prostředky ochrany před nekalou soutěží.

Vzhledem k rozsahu práce byla se část obsahující ochranu hospodářské soutěži věnovala pouze vymezení základních pojmů k dokreslení celkové úpravě konkurence v obchodní oblasti.

Pohled práva trestního, jakožto práva poslední instance, které postihuje nejzávažnější jednání v případech, kdy se prostředky jiných právních odvětví staly neúčinné, naznačil možnost ochrany při nedodržení zákazu konkurence. Tuto část také doplnil rozbor dvou trestných činů, podle platného trestního zákona, které pokrývají problematiku zákazu konkurence.

K předchozím částem byla připojen krátký výběr z celé řady zákonů, kterými se řídí jimi specifikované skupiny zaměstnanců a které také obsahují zákaz konkurence

Největší pozornost byla věnována oblasti pracovního práva. Po historickém exkurzu a vymezení pojmů se tato část věnovala výkladu základních ustanovení upravujících výkon výdělečné činnosti během trvání pracovního poměru v platném zákoníku práce, a dále k vymezení základních pojmů pomocí judikatury Nejvyššího soudu. Obdobně i další část se věnovala právnímu institutu konkurenční doložky, jejímu časovému, věcnému a osobnímu rozsahu, i způsoby jejímu zániku a smluvní pokutě.

Z komparativistiky české a německé právní úpravy vyplynuly mnohé podobnosti, a především snaha o vyváženost vzájemných práv a povinností, obligatorní písemnou formu věcné a osobní vymezení ale i rozdíly např. úpravu karenční doložky. Naopak slovenská úprava je díky společné historii velmi podobná a při přípravách novely zavádějící institut konkurenční doložky byla s velkou pravděpodobností inspirací pro slovenské zákonodárce právě česká úprava.

Závěrem lze říci, že český právní řád poskytuje mnoho prostředků z různých právních odvětví při porušení zákazu konkurence, která poškozují další subjekt vztahu. A je tedy

možné při jejich správné aplikaci nežádoucí využívání především informací v hospodářském styku a zajistit, tak správného fungování hospodářské soutěže

## Seznam literatury

- BEDNÁŘ J., BUCHTA J., PETR M.,** Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisejícími, 2. přepracované a aktualizované vydání, Praha: Linde, 2006
- BĚLINA M.,** Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008
- BĚLINA M. a kol,** Pracovní právo.3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007
- DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G.,**Erfurter kommentar zum Arbeitsrecht. 2007
- DĚDIČ J. a kol,** Obchodní zákoník : komentář. Díl I, § 1 - § 92e. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002 s. 436
- ELIÁŠ K.,** Obchodního zákoník. 4. vydání. Praha: Linde, 2004
- ELIÁŠ K., BEJČEK J., HAJN P., JEŽEK J., a kol.,** Kurs obchodního práva. Obecná část. Soutěžní právo. 5. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007
- FREUDENFELD, F.,KASANDA, J.** Pracovní právo republiky Československé, Praha, 1938, s 267
- HARTMANN, A.** Zákon o soukromých zaměstnancích z 11.7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., Právnícké nakladatelství a knihkupectví, Praha 1934.
- HERMANN- OTAVSKÝ, K., SRB,J.** Zákon o soukromých zaměstnancích, Právnícké nakladatelství a knihkupectví, Praha 1935
- HŮRKA, P., a kol.** Pracovní právo. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011
- HÜMMERICH K.,**Arbeitsrecht. Vertragsgestaltung. Prozessführung. 2007, s. 590
- JAKUBKA J.,HLOUŠKOVÁ P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., SCHMIED Z., TOMANDLOVÁ L., TRYČL L.,** Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1. 2009, 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009
- JELÍNEK J.,a kol.:** Trestní právo hmotné. 2. vydání . Praha : Leges, 2010
- KOCINA, J.** Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010
- KOCOUREK J.,** Zákoník práce. 1. vydání. Praha : EUROUNION Praha, 2009
- PATAKYOVÁ, M. a kol.** Obchodný zákonník. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2006
- PELIKÁNOVÁ I., a kol.** Obchodní právo. 1. díl, 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR,a.s., 2010
- PELIKÁNOVÁ I.,** Komentář k obchodnímu zákoníku.2. díl. 3. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2004

**PELIKÁNOVÁ I., ČERNÁ S., a kol.** Obchodní právo. Společnosti obchodního práva a družstva. II. díl. Praha: ASPI, a.s., 2006

**ŘÍHA J.**, Doložka konkurenční, Právník, r. 50, č. 24/1911

**ŠÁMAL, P., PÚRY, F., RIZMAN, S.**, Trestní zákon. Komentář. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, II. Díl Praha 2004, s.833

**ŠIMEČKOVÁ E.**, Konkurenční jednání zaměstnance. 1. vydání. Praha: Linde, 2008

**ŠTENGLOVÁ, PLÍVA, TOMSA a kol.**, Obchodní zákoník. Komentář 13.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010

**ŠVESTKA J., JEHLIČKA O., ŠKÁROVÁ M., SPÁČIL J., a kol.**, Občanský zákoník. Komentář. 10. jubilejní vydání. Praha: C.H. Beck, 2006

**TRYKAR L.**, Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vydání. Praha : Leges, 2008, s. 58

**TSCHÖPE, U.** Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht. 2007,

**TUREK R.**, Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, roč. 16, č. 15,

### **Rozhodnutí**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. srpna 2010, sp.zn. 21 Cdo 3202/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp.zn.21 Cdo 1714/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp.zn. 21 Cdo 1714/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002 sp.zn. 2 Cdon 1628/97 ( SJ 22/1999)

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, sp.zn. 2 Cdon 1652/97 ( SJ 87/1998)

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2010, sp. zn. 23 Cdo 2343/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. července 2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009

Rozsudek Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 18.4.1969, 3 AZR 154/68

Rozsudek Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 19.5.1998, 9 AZR 394/97

Rozsudek Spolkového pracovního soudu dne 21.10. 1970, 3 AZR 479/69

Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 3.5.1983, 3 AZR 62/81

### **Právní předpisy :**

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

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. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, v platném znění  
Zákon č. 40/2010 Sb., trestním zákoník, platném znění  
Bürgerliches Gesetzbuch ( německý občanský zákoník)  
Handelsgesetzbuch, německý obchodní zákoník  
Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění  
Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění  
Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění  
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění  
Zákona č. 311/2001 Z.z, zákonník práce, v platném znění  
Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, v platném znění  
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. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění  
Zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění

**Další zdroje :**

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

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

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

## **Summary**

The purpose of my thesis is an analysis of the legal limitations a competitive and economic activity of the employee during the duration of employment relationship and after its termination, not only in labor law but also commercial law, criminal and competition law.

The thesis is composed of five chapters:

The first Chapter addresses the issue of prohibition of competition both according to business law in general and in the related company law. Included was also a part dedicated to the unfair competition. The basic institutions of competition law are also mentioned.

The second Chapter of my thesis also includes a view of criminal law, as a law of last instance, used in cases where means of other parts of law have become ineffective. This section also contains the analysis of the two crimes, that covered the issue of prohibition of concurrency.

The third Chapter contains a short list of laws related to labor code, but include special treatment of the employment relationship for a specified group of employees.

The fourth Chapter is devoted to the area of Labour law. The chapter is subdivided into three parts. First part of chapter describes the historical evolution of the institutions in the Czech law and also evolution of Labour Code. Other part of the chapter is introductory and defines basic terminology used in the thesis: employment relationships, subjects of employment relationships and dependent work. The third part describes some aspects of the competitive clause and also regulations of economic activity of the employee during the duration of employment relationship according to Act No. 262/2006 Coll. Labour Code.

The final chapter provides an outline of relevant German and Slovak legislation. This chapter describes some aspects of the competitive clause and also compares differences between Czech and German and Slovak regulations of economic activity of the employee during the duration of employment relationship.

Olga Zumrová  
Omezení výdělečné činnosti v pracovněprávních vztazích  
Klíčová slova: pracovní právo – konkurenční doložka

Olga Zumrová  
Reducing earning capacity in employment relations  
Keywords: labour law – Reducing earning capacity in employment relations

2011