

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Konkurenční doložka

Diplomová práce

Kristýna Tejkalová

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Praha, prosinec 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze 16.12.2009

Kristýna Tejkalová

Poděkování

Děkuji panu prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

V Praze 16.12.2009

Kristýna Tejkalová

OBSAH

ÚVOD.....	3
1. ZÁKLADNÍ POJMY	8
1.1 KONKURENCE A KONKURENČNÍ DOLOŽKA V PRACOVNÍM PRÁVU	8
1.1.1 Konkurence za trvání pracovněprávního vztahu.....	8
1.1.2 Konkurence po skončení pracovněprávního vztahu - konkurenční doložka.....	9
2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	11
2.1 ZÁKAZ KONKURENCE V OBDOBÍ PŘED ROKEM 1965	11
2.1.1 „Doložka konkurenční“ podle zákona č. 20/1910 Sb. z. a n., o obchodních pomocnících.....	12
2.1.2 Soutěžní doložka podle zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích.....	13
2.1.3 Právní úprava konkurence v dalších předpisech	15
2.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA A PRAXE V LETECH 1965 AŽ 2000	16
2.2.1 Období absence právní úpravy konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb.	17
2.2.1.1 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95	20
2.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA A PRAXE PO NOVELE ZÁKONA Č. 155/2000 SB.	24
2.3.1 Zakotvení konkurenční doložky po novele 155/2000 Sb. v zákoníku práce.....	24
2.3.2 Podmínky uzavírání konkurenční doložky.....	26
2.3.3 Shrnutí.....	30
2.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA A PRAXE PO NOVELE V ROCE 2004	31
2.4.1 Podmínky uzavření konkurenční doložky.....	31
2.4.2 Shrnutí.....	33
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA A PRAXE PODLE NOVÉHO ZP.....	34
3.1 ZÁSADA LEGÁLNÍ LICENCE	34
3.2 VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU	35
3.3 ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE PO NÁLEZU ÚS SP. ZN. PL. ÚS 82/06 ZE DNE 12. 3. 2008.....	36
3.4 PŘÍPRAVA NÁSLEDUJÍCÍCH ZMĚN ZÁKONÍKU PRÁCE NAVAZUJÍCÍCH NA ZRUŠENÍ NĚKTERÝCH USTANOVENÍ NÁLEZEM ÚSTAVNÍHO SOUDU	37
3.4.1 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku.....	39
3.4.2 Pojetí neplatnosti právních úkonů.....	39
3.4.3 Konkurenční doložka.....	40
3.4.4 Shrnutí.....	40
3.5 SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY	40
3.5.1 Podstata institutu konkurenční doložky.....	41
3.5.2 Podmínky uzavření konkurenční doložky.....	42
3.5.2.1 Uzavření a forma závazku.....	42
3.5.2.2 Strany dohody o konkurenční doložce	43
3.5.2.3 Spravedlivé podmínky a konkurenční činnost.....	44
3.5.2.4 Peněžité vyrovnání.....	46
3.5.2.5 Zkušební doba.....	47
3.5.2.6 Smluvní pokuta	49
3.5.2.7 Doba trvání závazku.....	51
3.5.2.8 Zánik závazku	51
3.6 SHRUTÍ.....	54
4. ÚPRAVA KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ PODLE OBCHODNÍHO PRÁVA.....	56
4.1 ÚPRAVA PODLE ZÁKONA O OCHRANĚ HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE	56
4.2 KONKURENCE A NEKALÁ SOUTĚŽ.....	57
4.3 ZÁKAZ KONKURENCE V OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTECH.....	59
4.4 ZÁKAZ KONKURENCE PODLE SMLOUVY O OBCHODNÍM ZASTOUPENÍ.....	59
4.5 SHRUTÍ.....	61

5. ÚPRAVA ZÁKAZU KONKURENCE V NĚMECKÉM PRÁVU	63
5.1 ÚPRAVA ZÁKAZU KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ ZA TRVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	63
5.2 KONKURENČNÍ DOLOŽKA V NĚMECKÉM PRÁVU	64
5.2.1 <i>Podmínky platnosti dohody o konkurenční doložce</i>	<i>64</i>
5.2.2 <i>Obsah závazku zaměstnance</i>	<i>65</i>
5.2.3 <i>Závazek zaměstnavatele k vyplacení karenčního odškodnění</i>	<i>66</i>
5.2.4 <i>Porušení závazku z konkurenční doložky</i>	<i>67</i>
5.2.5 <i>Účinnost konkurenční doložky</i>	<i>67</i>
5.2.6 <i>Podmíněné zákazy konkurence.....</i>	<i>67</i>
5.2.7 <i>Neplatnost a nezávaznost konkurenční doložky a možnosti jejího zrušení.....</i>	<i>68</i>
5.2.8 <i>Shrnutí.....</i>	<i>69</i>
ZUSAMMENFASSUNG	72
SEZNAM ZKRATEK	74
SEZNAM LITERATURY	75
SEZNAM PŘÍLOH.....	78
PŘÍLOHA 1.....	79
NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE.....	80
KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS.....	81

ÚVOD

Soutěžení a konkurence jsou rysy chování člověka, které ho provází od pradávna snad ve všech myslitelných souvislostech jeho života. Každý člověk denně vstupuje do mnoha vztahů, které s sebou nesou nutnost konkurovat a soutěžit.

Stejně je to i v případě realizace práva na svobodnou volbu povolání a podnikání. Protože práce a zaměstnání jsou významnou součástí náplně života každého z nás, snažíme se o co nejlepší uplatnění, o získání takového pracovního místa, které bude nejlépe vyhovovat našim přáním a potřebám. K tomu je ovšem nutné zapojit se do soutěže s ostatními konkurenty, kteří touží po tomtéž. Potřeba uspět nás nutí uplatňovat veškeré nabyté zkušenosti, vědomosti a dovednosti, abychom získali výhodnější pozici oproti ostatním konkurentům. Tyto vědomosti, zkušenosti a dovednosti získáváme v průběhu celého života různými způsoby. Zejména studiem, praxí a také tím, že je nabudeme v předchozím zaměstnání. V případě získání určitých poznatků a informací, které vytvořil někdo jiný svou vlastní činností a snahou, je z hlediska práva vhodná taková informace a poznatky chránit před zneužitím při konkurenční činnosti osob, kterým je jejich autor dříve poskytl. Tak se činí prostřednictvím prostředků práva nekalé soutěže, ochrany obchodního tajemství a také v rámci pracovního práva ochranou před konkurenčním jednáním zaměstnance.

Pokud jde o oblast pracovního práva, rozlišují se zákazy konkurence za trvání pracovního poměru zaměstnance, přičemž se jedná o historicky starší institut, a dále zákaz konkurence v období po skončení pracovního poměru, tedy institut tzv. „konkurenční doložky“.

Problematika konkurenční činnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli je řešena již od dob Rakouska – Uherska v období druhé poloviny 19. století. Prvními předpisy, které se zabývaly regulací konkurenčního jednání, byly živnostenský řád z roku 1859 (z. č. 227/1859 ř. z.) a obchodní zákoník z roku 1863 (z. č. 1/1863 ř. z.). Zde byly upraveny tzv. „zákonné zákazy konkurence“ (Konkurrenzverbot), které se vztahovaly na služební poměry obchodních pomocníků. Bylo jim zakázáno podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví, ve kterém byl činný jejich zaměstnavatel.

Prvním významným předpisem, který řešil konkurenční jednání zaměstnance komplexně, byl zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení.

Tzv. konkurenční doložkou se začali zaměstnavatelé zabývat počátkem 20. století, kdy s rostoucím rozvojem průmyslové výroby a obchodu začali pociťovat potřebu chránit obchodní tajemství svého podniku a jiné citlivé informace před konkurenčním jednáním zaměstnanců po skončení pracovního poměru. Tak ve smlouvách začali se svými zaměstnanci sjednávat dohodu o zákazu konkurence po skončení jejich pracovního poměru. Tyto konkurenční doložky však neměly oporu v zákoně a soudy je často prohlašovaly za neplatné nebo modifikovaly jejich obsah. Nejčastěji omezovaly dobu jejich platnosti a jejich územní rozsah. Za neplatnou byly prohlašovány doložky, které neobsahovaly žádné omezení časové ani místní, a to podle ustanovení § 879 zákona č. 946/1811 Sb. z. s., Obecný zákoník občanský, jako smlouvy contra bonos mores. Proto byl posléze tento institut upraven již ve zmíněném zákoně o obchodních pomocnících z roku 1910 a v následujících předpisech, z nichž nejvýznamnější byl zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích.

V období let 1948 až 1989 nebyl institut konkurenční doložky vůbec využíván, jelikož to vzhledem k politické situaci bylo zbytečné. A tak se ustanovení vztahující se na konkurenční jednání zaměstnance podle výše zmíněného zákona stalo obsolentním a v nové úpravě zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, (dále i „ZP 1965“) nebyl tento institut upraven vůbec.

Po změně státního zřízení po roce 1989 se centrálně plánované hospodářství začalo přeměňovat na tržní a počala tak opět vznikat potřeba ochrany zaměstnavatelů a jejich podnikání. A tak problematiku konkurence zaměstnance postupně řešily tři novely zákoníku práce. Nejprve byla upravena otázka konkurence zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru. Teprve novelou v roce 2000 se do zákoníku práce dostalo ustanovení zaměřené na konkurenční činnost zaměstnance po skončení zaměstnání. Do té doby se sjednávání takovýchto doložek opíralo o nejednotný výklad ustanovení § 29, o úpravu nepojmenovaných smluv v občanském zákoníku nebo obchodní právo. Avšak názory soudů i odborníků se na přípustnost takových doložek rozcházely.

Významným mezníkem v tomto období byl nálezn Ústavního soudu (dále i „ÚS“) ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II ÚS 192/95. Ústavní soud připustil možnost sjednat konkurenční doložky, pokud jsou splněny podmínky, které vyvažují postavení zaměstnance i zaměstnavatele a jejich vzájemná práva a povinnosti.

Jak jsem již uvedla, úprava konkurenční doložky byla do zákoníku práce vložena novelou z roku 2000. Návrh novely tuto úpravu neobsahoval, začleněna byla až na základě poslaneckého návrhu. Tento vycházel z úpravy smlouvy o obchodním zastoupení v obchodním zákoníku. Tato úprava ovšem nepřinesla vyvážené postavení zaměstnance a zaměstnavatele, protože chyběla protihodnota na straně zaměstnance. Tuto mezeru překlenovala rozhodovací praxe soudů.

Novelou z roku 2004 bylo do zákoníku práce včleněno samostatné ustanovení § 29a, které se věnovalo výhradně konkurenční doložce. Toto ustanovení bylo posléze v podstatě ve stejném znění převzato do nového zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále i „ZP“). Tato i současná úprava, účinná od 1. 1. 2007, se věnuje konkurenční doložce poměrně podrobně. Ovšem ani tak není zdaleka dokonalá a v praxi se vyskytují nejednotné přístupy a výklady některých problémů.

Jak napsal již v roce 1993 J. Kostečka, je dohoda o konkurenční doložce v rozporu s Listinou základních práv a svobod (dále i „Listina“), a tudíž absolutně neplatná jak podle předpisů pracovního tak i občanského práva. „Klauzule ukládající do budoucnosti povinnost po určitou dobu nekonkurovat podniku, v němž je povinná osoba činná, ve svých důsledcích znamená, že tato osoba si do budoucnosti omezuje výběr zaměstnání, případně podnikání tak, aby nespadlo do daného oboru činnosti. Avšak právo na svobodnou volbu povolání i svoboda podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost jsou zakotveny v Listině jako součást ústavního pořádku České republiky, přičemž zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Z textu vyplývá, že zákonné omezení svobody podnikání se má týkat doby výkonu určitého – zákonem výslovně určeného – povolání, nikoli však doby po jeho skončení.“ Toto činí různé předpisy z oblasti obchodního práva a práva podnikatelů, a dále z oblasti pracovního práva současný zákoník práce v ustanovení § 304. Listina je podle ustanovení čl. 3 Ústavy České republiky součástí ústavního pořádku, a proto její ustanovení je nutné považovat za nadřazené zákonu. Listina

v ustanovení čl. 26 odst. 1 a 2 stanoví, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“. V odstavci druhém stanovuje možné meze omezení těchto základních práv. Podle ustanovení čl. 1 odst. 1 Listiny jsou „základní práva a svobody nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“. Podle J. Kostečky tyto přívlastky „nezadatelné“ a „nezcizitelné“ vyjadřují, že tato práva a svobody náleží každému a nelze jimi disponovat, tzn. převádět či postupovat je nebo se jich vzdát. Každý má právo jich nevyužít, ale nemůže se platně právně zavázat, že jich nevyužije. Z toho autor vyvozuje, že smluvní ujednání o konkurenční doložce je protiústavní.¹ Podle mého názoru je tento závěr možné aplikovat i na současnou právní úpravu. V úpravě žádného z uvedených ústavních předpisů nebyla od doby jejich vydání do současnosti provedena žádná změna. A tak i při změně právního zakotvení konkurenční doložky zůstává stále otázka, zda tento institut jako takový není v rozporu s ústavně zaručenými právy a jejich nezadatelností a nezcizitelností. Bohužel tuto problematiku zatím neřešil Ústavní soud, ačkoliv v ústavní stížnosti, o které bylo rozhodnuto nálezem ze dne 1. 11. 1995 pod sp. zn. II ÚS 192/95, se stěžovatel opírá o výše uvedený výklad a tedy rozpor s ústavním pořádkem. Ústavní soud se však tímto argumentem nezabýval, jelikož shledal porušení ústavních práv na straně odpůrců.

Podobný názor jako J. Kostečka prezentuje i M. Salačová ve svém odborném článku. Považuje konkurenční doložku za institut občanského práva (pozn. článek byl napsán v době nulové právní úpravy konkurenční doložky v roce 1996). Uvádí, že získáním poznatků a dovedností zaměstnanec rozšiřuje sféru svých možností a schopností, čímž se tyto stávají součástí jeho osobnosti a tím jeho osobnostním právem, kterého se nemůže v žádném případě vzdát. I ústavně zaručené právo na volbu zaměstnání a zaměstnavatele je podle autorky součástí všeobecného osobnostního práva. Ujednání tohoto druhu je proto nepřijatelné, a tedy, jelikož je základní právní vztah neplatný, nevznikají z něj žádné ze smluvních stran práva ani povinnosti. Proto nemůže ani dojít k porušení povinností z něj.²

¹ KOSTEČKA, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy 3/1993, s. 73 – 75.

² SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 6/1996, s. 267 – 268.

Jak vyplývá z výše uvedeného, je konkurenční doložka velmi dynamicky se vyvíjejícím institutem. Jeho historický vývoj zaznamenal v období od počátku 20. století mnoho podstatných změn. Ačkoliv za mnohými novelami stála snaha o lepší a přesnější právní úpravu, dodnes se nad některými otázkami, které s konkurenční doložkou souvisí, vedou vášnivé diskuse.

V této práci bych ráda popsala historický vývoj zákazu konkurence na našem území spolu s významnými praktickými otázkami vztahujícími se k časově související úpravě. Znalost konkrétní úpravy pro každé období ve vývoji tohoto institutu má význam pro posouzení její platnosti i v dnešní době, kdy mnoho konkurenčních doložek uzavřených za platnosti některé z minulých úprav nadále přetrvává v současně platných pracovních poměrech. Dále krátce uvádím souvislost s právem obchodním a také malý exkurz do úpravy konkurenční doložky v právu německém.

1. ZÁKLADNÍ POJMY

1.1 Konkurence a konkurenční doložka v pracovním právu

V pracovním právu rozlišujeme dva případy, kdy dochází ke konkurenčnímu jednání zaměstnanců. Prvním z nich je situace, kdy zaměstnanec vykonává shodnou činnost pro dva a více zaměstnavatelů současně nebo současně vyvíjí shodnou činnost jako jeho zaměstnavatel v rámci vlastní podnikatelské činnosti. Ve druhém případě se sleduje po určitou dobu ochrana zájmů zaměstnavatele po skončení pracovního poměru zaměstnance. Pro úpravu druhého ze zmiňovaných jevů se v pracovním právu používá pojem konkurenční doložka.

V obou případech se jedná o omezení práva na svobodnou volbu povolání, jak ho garantuje Listina ve svém čl. 26. Ovšem toto omezení se děje ve prospěch ochrany vlastnického práva zaměstnavatele, jak mu ho zaručuje Listina v ustanovení čl. 11. Předchází se tak možnému konkurenčnímu střetu zájmů zaměstnavatele a zaměstnance, resp. jeho druhého zaměstnavatele.³

1.1.1 Konkurence za trvání pracovního vztahu

Této problematice se věnuje ustanovení § 304 ZP. Omezuje provozování výdělečné činnosti se shodným předmětem činnosti u dvou zaměstnavatelů současně nebo shodné činnosti zaměstnance na vlastní účet. O shodnou činnost se jedná i tehdy, pokud jí provozují oba subjekty, bez ohledu na to, co má daný zaměstnanec konkrétně napsané v pracovní smlouvě nebo podobném dokumentu. K tomu, aby mohl zaměstnanec takovou činnost provozovat, potřebuje předchozí písemný souhlas svého zaměstnavatele. Jelikož je podmínkou, aby se jednalo o činnost výdělečnou, předchází se tedy nejčastěji situacím, kdy se zaměstnanec dopouští uvedeného jednání v jiném pracovním poměru nebo jako podnikatel. Výdělečnou činností není vlastnictví a správa majetku, tedy například kapitálová účast na společnosti s ručeným omezeným.

³ Bělina M. in Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. s. 735-738.; a shodně s ním Hůrka, P. in Hůrka, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2008. s. 646-648.

Výdělečnost je pojmovým znakem takové činnosti, nemusí proto být nutně nějaký zisk dosažen. V ustanovení § 304 ZP jsou též vymezeny činnosti, na které se omezení nevztahuje – jedná se o činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké.

Souhlas zaměstnavatele musí být písemný. Absence této formy ale nezpůsobuje automaticky neplatnost právního úkonu, toto je ovšem možné dohodnout. Problémy nastávají v případě dokazování ústně uděleného souhlasu. ZP umožňuje odvolání takového souhlasu, které musí být písemné a musí být odůvodněno. Případná neplatnost udělení nebo odvolání souhlasu by byla možná za situace, že by zaměstnavatel odpíral souhlas udělit nebo ho odvolal zcela bezdůvodně. Pak by se jednalo o šikanózní výkon práva podle ustanovení § 14 odst. 1 ZP.

Porušením tohoto zákazu může vzniknout povinnost k náhradě škody, která by tak vznikla na majetku zaměstnavatele z toho důvodu, že by zaměstnanec využil u něj nabyté znalosti a schopnosti u jiného zaměstnavatele nebo při svém vlastním podnikání. Samozřejmě je takové porušení i důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁴

1.1.2 Konkurence po skončení pracovněprávního vztahu - konkurenční doložka

Úprava institutu konkurenční doložky je obsažena v ustanoveních §§ 310 a 311 ZP. Jedná se o úpravu, která preventivně brání zneužití informací nabytých u zaměstnavatele a potencionálnímu vzniku konkurenčnímu střetu zájmů mezi bývalým zaměstnavatelem a zaměstnancem, resp. třetí osobou, pro kterou nově zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost.

Podstatou konkurenční doložky je, že zaměstnanec nebude po určité době po skončení pracovního poměru vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo měla vůči němu soutěžní povahu. Tato dohoda může být sjednána jako součást pracovní smlouvy i jako samostatné ujednání, což se v praxi děje zejména u pracovních poměrů vzniklých jmenováním. Konkurenční doložku nelze sjednat v případě, že se uzavírá ve smlouvě i ujednání o zkušební době,

⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 1998. sp. zn. 2 Cdon 1628/97

pak může být sjednána až po jejím uplynutí, jinak je neplatná. Takto sjednané omezení zaměstnance smí trvat nejdéle po dobu jednoho roku po skončení zaměstnání. Aby se jednalo o vyrovnaný vztah, je podstatnou náležitostí konkurenční doložky i ujednání o přiměřeném peněžitém vyrovnání, které poskytuje po dobu omezení zaměstnavatel. Konkurenční doložka smí být sjednána pouze s určitými zaměstnanci. Tedy tam, kde by jeho budoucí činnost mohla skutečně ohrozit zájmy bývalého zaměstnavatele. Fakultativní součástí dohody může být ujednání o smluvní pokutě, kterou zaplatí zaměstnanec, pokud svůj závazek poruší.⁵

Konkurenční doložka se proto v praxi uzavírá zejména s těmi ze zaměstnanců, kteří přicházejí do styku s důležitými informacemi o chodu zaměstnavatelova podniku. Půjde tak zpravidla o zaměstnance ve vedoucích (manažerských) pozicích či na místech specialistů, kde se předpokládá důkladné obeznámení zaměstnance s předmětem činnosti (know-how) zaměstnavatele.

⁵ M. Bělina in: Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. s. 759-764.

2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY

2.1 Zákaz konkurence v období před rokem 1965

Vývoj institutu zákazu konkurence můžeme pozorovat už v období Rakouska – Uherska v druhé polovině 19. století, tedy v období tzv. průmyslové revoluce. S rozvojem podnikání a průmyslové výroby začal stoupat i zájem zaměstnavatelů na ochraně určitého typu informací či znalostí, jejichž únik by pro ně mohl znamenat významnou hospodářskou ztrátu. Zároveň bylo třeba chránit zaměstnance a jeho zájem na profesním růstu a svobodné volbě zaměstnání. Úprava konkurenčního jednání po skončení zaměstnání začala nabývat na významu o něco později, až na přelomu 19. a 20. století. Nejvýznamnějším předpisem byl zákon o soukromých zaměstnancích, jehož úprava platila až do zrušení zákoníkem práce z roku 1965, přičemž jeho ustanovení o omezení konkurenčního jednání nebyla užívána již od roku 1948.

Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru i po jeho skončení byl formulován již v Zákoně o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení č. 20 ř. z. ze dne 16. 1. 1910 (zákon o obchodních pomocnících). Tento předpis byl dále využíván jako předloha pro pozdější právní úpravy. Zákon poměrně podrobně upravoval i problematiku zákazu konkurenčního jednání během zaměstnání. Absolutní zákaz se vztahoval na jakoukoliv podnikatelskou činnost. Zákaz obchodovat pouze ve stejném oboru byl vztažen na občasné nepravidelné obchody zaměstnance.

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance během zaměstnání upravovaly dále zákony č. 111/1927 Sb. z a n., o nekalé soutěži a č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích., který nahradil úpravu zákona o obchodních pomocnících. V zákoně o nekalé soutěži bylo konkurenční jednání během pracovního poměru považováno dokonce za přestupek a mohlo být postihnuto peněžitým trestem nebo i vězením.

2.1.1 „Doložka konkurenční“ podle zákona č. 20/1910 Sb. z. a n., o obchodních pomocnících

Pokud jde o konkurenční jednání po skončení pracovního poměru, pak tuto problematiku upravoval v ustanoveních § 36 a § 37 zákon č. 20/1910 Sb. z a n., o obchodních pomocnících, který jej nazýval jako „doložku konkurenční“. Vzorem k této úpravě byl německý obchodní zákon. Smyslem této úpravy bylo zabránit vzniku škody zaměstnavateli tím, že jeho bývalý zaměstnanec využije u něj nabytých znalostí a zkušeností k tomu, aby sám konkuroval anebo podpořil konkurenci již existující.

Konkurenční doložka byla definována v ustanovení § 36 jako „úmluva, kterou se obmezuje zaměstnanec po dobu po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti ...“. Dále byly v tomto ustanovení vypočteny případy, kdy byla konkurenční doložka považována za absolutně neplatnou. V prvním případě se jednalo o situaci, kdy je zaměstnanec v době uzavření smlouvy nezletilý, tedy je mladší než 24 let. Tuto vadu nebylo možné zhojit ani souhlasem zákonného zástupce či rozhodnutím soudu, ani dosažením zletilosti v době trvání služebního poměru. Druhým případem absolutní neplatnosti konkurenční doložky byla situace, kdy plat zaměstnance byl v době skončení služebního poměru nižší než 4.000,- K. Do této částky se počítal jak peněžitý, tak i naturální plat, do nichž se započítávala i částka odpovídající výhodě za poskytnutí služebního bytu nebo bezplatné stravy.

Dále zákon v ustanovení § 36 odstavci 2 vypočítával podmínky, které způsobovaly relativní neplatnost tohoto ujednání, nebyly-li dodrženy. Těmito podmínkami byla doba platnosti omezená nejvýše po dobu jednoho roku, dále se muselo jednat o činnost ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele a také nesmělo dojít k „neslušnému ztížení zaměstnancovy výživy“. Zákon sice nestanovil povinnou písemnou formu pro sjednání doložky, ale k tomuto závěru postupně dospěla tehdejší judikatura.

Ustanovení § 37 uvádělo, za jakých podmínek se platná konkurenční doložka nemůže uplatnit. To nastalo v situaci, kdy zaměstnavatel ukončil služební poměr výpovědí anebo propuštěním, aniž by to způsobil zaměstnanec svým zaviněným chováním, anebo pokud zaměstnavatel dal svým zaviněným chováním důvodnou

příčinu k předčasné výpovědi nebo vystoupení ze služebního poměru ze strany zaměstnance.

Pokud jde o peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, ten se k němu mohl zavázat výslovným prohlášením při zrušení služebního poměru. Pokud by došlo k porušení omezení ze strany zaměstnance, byla v ustanovení § 37 odstavci 3 upravena pro tento případ smluvní pokuta. Výše této pokuty mohla být změněna soudem, který měl v tomto případě tzv. moderační právo. Zajímavostí je, že nárok na zaplacení smluvní pokuty podléhal zvláštní promlčecí lhůtě 30 let.

Úprava obsažená v tomto zákoně byla kogentní a soudními orgány byla vykládána dosti restriktivně. Vycházelo se ze zásady co nejmenšího omezení zaměstnance a zároveň dostatečné ochrany zaměstnavatele a jeho obchodních zájmů.

Jak uvádí E. Šimečková, s konkurenční doložkou v té době souvisely některé další otázky. Jednalo se například o problematiku prodeje podniku a převzetí všech zaměstnanců kupujícím. Podle občanského zákoníku zaměstnanec přešel k novému zaměstnavateli, aniž by se měnila jeho dosavadní smlouva. V podstatě ale docházelo k uzavření nové smlouvy, kde se obě strany mohly rozhodnout, zda do ní začlení i ujednání o konkurenční doložce. Dále se jednalo o případ, kdy zaměstnavatel přestal provozovat činnost zcela. Pak sice zaměstnanecký vztah zanikal, ale zaměstnavatelův zájem na dodržování konkurenční doložky trval leckdy dál (například když doprodával vyrobené zboží atp.).⁶

2.1.2 Soutěžní doložka podle zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

Tento zákon nahradil předchozí úpravu v zákoně o obchodních pomocnících, z něhož zároveň vycházel. Na rozdíl od předchozí úpravy byla povinná písemná forma konkurenční doložky. Ta mohla být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jako samostatná smlouva v době trvání pracovního poměru.

⁶ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 35.

Pokud jde o podmínky platnosti tohoto právního úkonu, pak byly rozděleny do dvou skupin, z nichž v jedné jejich nedostatek způsoboval absolutní a v druhé relativní neplatnost tohoto úkonu.

Absolutní neplatnost právního úkonu byla uvedena třemi podmínkami v ustanovení § 47 odstavci 1 uvedeného předpisu. V prvním případě byla způsobena tím, že byla soutěžní doložka uzavřena s tzv. „nesvéprávným“ zaměstnancem. Tato nesvéprávnost mohla být způsobena nedostatkem věku (zletilost se nabývala dosažením 21 let anebo prohlášením za zletilého po dosažení 18 let věku), omezením nebo zbavením způsobilosti k právním úkonům. Neplatnost nastávala i v případě, když zaměstnanec neměl možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. Pokud jde o dokazování, bylo na straně zaměstnavatele prokázat, že se zaměstnanec s takovými informacemi seznámil. Zaměstnanec naopak mohl dokazovat opak. Třetí podmínkou způsobující absolutní neplatnost, pokud nebyla splněna, byla situace, kdy roční plat zaměstnance při skončení pracovního poměru nepřesahoval 18 000,- Kč.

Ustanovení § 47 odstavce 2 uvádělo podmínky, při jejichž splnění byla smlouva o konkurenční doložce platná. Soutěžní doložka musela sloužit k ochraně výrobního nebo obchodního tajemství, a dále pokud ukládala zaměstnanci omezení činnosti v obchodním či výrobním odvětví zaměstnavatele. Doložka mohla být sjednána na dobu jednoho roku po skončení zaměstnání, ale mohla být smlouvou prodloužena až na dobu pěti let. To ovšem pouze za podmínky, že se zaměstnavatel zavázal po celou dobu vyplácet zaměstnanci finanční vyrovnání rovnající se výši jeho platu při skončení pracovního poměru. Poslední podmínkou platnosti soutěžní doložky byla skutečnost, aby omezení „neztížilo neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění“. Jinými slovy nesměl být zaměstnanec neúměrně znevýhodněn, pokud by zájmy zaměstnavatele byly ohroženy pouze nepatrně.

Soutěžní doložka se stala podle ustanovení § 48 odstavce 2 neplatnou, pokud byly zároveň splněny dvě podmínky: zaměstnanec zrušil pracovní poměr nebo dal výpověď z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a nejdéle do jednoho

měsíce oznámil zaměstnavateli, že smlouvu o soutěžní doložce nepovažuje za závaznou.

Dalšími důvody neplatnosti podle ustanovení § 48 odstavce 2 byly skutečnosti, které zavinil zaměstnavatel. Jednalo se o případ, kdy zaměstnavatel zrušil pracovní poměr předčasně nebo dal zaměstnanci výpověď, aniž by k tomu měl důležitý důvod. Dále bylo neplatné takové ujednání, ve kterém nebyla sjednána finanční kompenzace za omezení zaměstnance v povinné výši anebo pokud sjednána byla, ale zaměstnavatel jí nevyplácel i přes zaměstnancovy upomínky.

Úprava samozřejmě pamatovala i na případ, kdy zaměstnanec svůj závazek porušil. Pro tento případ mohla být sjednána smluvní pokuta (tzv. konvenční pokuta). Ta ovšem vylučuje, aby zaměstnavatel vymáhal splnění soutěžní doložky a náhradu způsobené škody. Smluvní pokuta tak byla považována za paušalizovanou náhradu škody. Částka musela být určena ve smlouvě a podle judikatury nebylo možné ji nechat na vůli zaměstnavatele.

Jak umožňovalo ustanovení § 50 zákona, měl soud tzv. moderační právo a mohl jakékoliv náhrady přiměřeně snížit.

Zaměstnavatel mohl podle znění doložky požadovat smluvní pokutu i za každé její jednotlivé porušení. Ovšem, zněla-li doložka povšechně, mohl požadovat toto plnění jen jednou. Přitom však pokračování v jednání mělo vliv na výši pokuty.

Nebyla-li smluvní pokuta sjednána, mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci, aby se zdržel závadného jednání a nahradil vzniklou škodu.

2.1.3 Právní úprava konkurence v dalších předpisech

Konkurenční jednání bylo upraveno i v dalších předpisech, které se vztahovaly na specifické skupiny zaměstnanců. Jednalo se o zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů, kde byla upravena soutěžní doložka kogentně tak, že ve skutečnosti nemohla být s redaktorem sjednána za žádných podmínek, jelikož dle znění zákona „pokud omezuje redaktora ve výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, není pro něj závazná...“. Další speciální úpravu obsahoval zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění ustanovení čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n., který se

týkal velmi úzké skupiny zaměstnanců ve vedení bank a omezoval je v činnosti po dobu pěti let po skončení pracovního poměru.

2.2 Právní úprava a praxe v letech 1965 až 2000

Když v roce 1965 byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl v socialistickém státním zřízení v podstatě jediným zaměstnavatelem stát, proto nebylo třeba upravovat konkurenční jednání zaměstnance ani během ani po zániku pracovního poměru. S rozvojem soukromého podnikání začala vyvstávat potřeba omezovat činnost zaměstnanců, která by mohla způsobit škodu stávajícímu zaměstnavateli. Zaměstnavatelem totiž už nebyl jen stát, ale i soukromé osoby, a dále zde bylo riziko, že zaměstnanec bude přenášet zkušenosti nabyté u zaměstnavatele i do svého soukromého podnikání. Bylo tedy třeba do zákoníku práce doplnit ustanovení o konkurenci zaměstnanců.

Tato problematika byla do zákoníku práce postupně doplněna třemi novelami. Nejdříve šlo o novelu zákona č. 3/1991 Sb., která doplnila ustanovení § 73 odstavec 2 písmeno d) o povinnost pracovníků nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace. Tato formulace však byla příliš obecná, a proto bylo novelou provedenou zákonem č. 231/1992 Sb. do zákoníku práce začleněno ustanovení § 75, který se snažil regulovat tzv. „výkon jiné výdělečné činnosti“. Ke vzniku tohoto ustanovení uvádí důvodová zpráva, že bylo potřeba omezit nežádoucí stav, který se projevoval v řadě organizací, zejména v souvislosti s neomezenou možností podnikání, zaručenou čl. 26 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod, které bylo ve většině případů prováděno zaměstnanci vedle jejich zaměstnání konaného v pracovněprávním vztahu tím, že tito zaměstnanci při své podnikatelské činnosti často využívali poznatky, informace a výsledky práce dosažené při výkonu práce v pracovněprávním vztahu, popř. jinými způsoby zneužívali svého postavení u zaměstnavatele.⁷

Podle nového ustanovení § 75 zákoníku práce byli omezeni pouze zaměstnanci zaměstnaní v pracovním poměru podle pracovní smlouvy, ale nevztahovalo se na zaměstnance konající pro zaměstnavatele činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Úprava omezovala zaměstnance vykonávat vedle

⁷ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 42.

pracovněprávního vztahu jinou výdělečnou činností, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, aniž by k tomu měl předchozí písemný souhlas stávajícího zaměstnavatele. Tato úprava nebyla zcela dokonalá, protože na jejím základě mohlo docházet k přemrštěnému omezování zaměstnance. To vyplývá z použití slov „shodná činnost s předmětem činnosti zaměstnavatele“, která jsou příliš obecná a nespecifikují do jaké míry se musí činnost shodovat. Bylo by tak možné, jak uvádí E. Šimečková, aby firma prodávající lokomotivy nepovolila svému zaměstnanci prodávat noviny, protože se jedná o shodný předmět činnosti.⁸

Další omezení pro specifické okruhy zaměstnanců vyplývala ze speciálních ustanovení či předpisů, jako například zákaz výdělečné činnosti pro vedoucí zaměstnance podle ustanovení § 75 odst. 3 zákoníku práce, dále pro zaměstnance působící ve státní správě podle služebního zákona, zákona o střetu zájmů aj., kde podstatou omezení byla otázka jejich nestrannosti a nezávislosti.

Dá se říci, že úprava konkurenčního jednání během pracovněprávního vztahu byla v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, řešena poměrně nedostatečně, obecně a nedokonale. Zcela opomíjela možné formy poškozování zaměstnavatele, které mohly svou činností provádět osoby odlišné od zaměstnance. Pokud jde o možnosti zaměstnavatele, mohl vedle úpravy pracovněprávní použít i ustanovení o nekalé soutěži obsažené v obchodním zákoníku.

Pokud jde o zakotvení úpravy konkurenční činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru, lze období účinnosti zákona členit na tři fáze, které jsou popsány v níže uvedených kapitolách.

2.2.1 Období absence právní úpravy konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb.

Ačkoliv byla v zákoníku práce postupně upravena otázka konkurence zaměstnance za trvání pracovněprávního poměru, stále chyběla úprava institutu konkurenční doložky, tedy situace, kdy bývalý zaměstnanec využíval poznatků, zkušeností, vědomostí, technických dat a jiných podobných informací získaných v průběhu pracovního poměru u bývalého zaměstnavatele. Zaměstnavateli tak byla

⁸ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 46.

působena škoda, proti které se nemohl účinně bránit. Proto si praxe vynutila sjednávání dohod, které se týkaly omezení konkurenčního jednání zaměstnance po skončení zaměstnání, ochranu mlčenlivosti, ochranu obchodního tajemství apod. Jelikož tyto dohody neměly právní podklad v zákoníku práce, rozcházely se názory v teorii i judikatuře v otázkách jejich platnosti a vynutitelnosti. J. Galvas dokonce konstatoval, že dohody tohoto typu mohou být jen u tzv. „gentleman's agreement“, tedy že jde o závazky morální, kterým právo neposkytuje ochranu.⁹

Někteří z autorů se opírali o spojitost zákazu konkurence s obchodním právem, protože se vlastně jednalo i o ochranu obchodního tajemství. Jeho porušením se dopouštěl zaměstnanec naplnění skutkové podstaty nekalosoutěžního jednání.

Jiní autoři se přikláněli k řešení občanskoprávnímu. Tedy, že sjednání konkurenční doložky odpovídalo v podstatě inominátní smlouvě podle § 51 občanského zákoníku. Nepovažovali totiž takto vzniknuvší vztah za vztah pracovněprávní, jelikož podle jejich názoru neměl souvislost s předchozím pracovním poměrem. Problém byl ovšem v tom, že v takovém případě se dovozovala neplatnost takové dohody podle § 574 odstavce 2 občanského zákoníku, kde se uvádí, že se nelze vzdát práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout.¹⁰

Další skupina autorů shledávala konkurenční doložku dohodou pracovněprávní, jelikož závazek bývalého zaměstnance souvisel s jeho výkonem práce v době trvání pracovního poměru. Bez toho by totiž nemohl získat informace, které by v budoucnu mohl použít ve svůj nebo cizí prospěch a ohrozit tak zájmy bývalého zaměstnavatele. Tady ovšem nastával problém, který vycházel z kogentní povahy zákoníku práce, která nedovolovala, aby se strany odchýlily od jeho stanovení. Zákoník práce neupravoval ani přímo konkurenční doložku ani možnost uzavírat inominátní smlouvy, a proto by ujednání bylo neplatné pro rozpor s ustanoveními § 242 odstavce 1 písm. a) a § 244 odstavce 1 zákoníku práce. Podle některých autorů by se neplatnost vyvozovala z ustanovení § 242 odstavce 1 písm. c) zákoníku práce, protože toto ujednání považovali za dohodu, kterou se zaměstnanec předem vzdává práv svobodně uzavřít

⁹ Galvas, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi 1/1994. s. 139

¹⁰ Srov.: Zrůtký, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 11/1996. s. 517.; ke stejnému řešení se kloní například i Salačová, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy č. 6/1996. s. 267 – 268.

pracovní smlouvu nebo podnikat v určitém oboru. Tedy v tomto případě ujednání narazilo na stejnou překážku jako kdyby bylo sjednáno jako inominátní smlouva podle ustanovení § 51 občanského zákoníku. Dalším řešením svědčícím pro neplatnost ujednání byl výklad § 29 odstavce 2, podle kterého bylo možné v pracovní smlouvě dohodnout i jiné než uvedené podmínky výkonu práce. Toto ustanovení se však dle některých vztahovalo pouze na období trvání pracovního poměru.

J. Kostečka navíc uvádí, že dohoda o konkurenční doložce způsobuje zaměstnanci další potíže při hledání zaměstnání, a to v souvislosti s veřejnou správou. Pokud by totiž uchazeč o zaměstnání požádal úřad práce, ten by mu zprostředkoval tzv. „vhodné zaměstnání“. Tedy takové, které je podobné tomu dosavadnímu, a tedy zpravidla u konkurence bývalého zaměstnavatele. Autor podotýká, že pokud by zaměstnanec odmítl nastoupit do zprostředkovaného vhodného zaměstnání u konkurence s poukazem na svůj závazek z konkurenční doložky, mohl by úřad práce takový důvod nepovažovat za vážný a vyřadit uchazeče z evidence, což s sebou nese pro zaměstnance neblahé důsledky.¹¹

Jak jsem již uvedla v úvodu, někteří autoři považovali dohodu o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru za odporující ústavním zákonům. J. Kostečka spatřoval problém v rozporu s ustanovením čl. 26 LZPS. Toto ustanovení omezení základního práva zákonem připouští, ovšem pouze po dobu trvání pracovní činnosti. Proto i při jakékoliv formulaci v jakékoliv formě by toto sjednání konkurenční doložky bylo neplatné. Je ovšem otázkou, zda nelze využít čl. 26 LZPS tak, že se omezení vlastně vztahuje na činnost, kterou vykonává zaměstnanec jako podnikání nebo zaměstnání konkurující. Pak by takové omezení, pokud je zakotveno v zákoně, vyhovovalo podmínkám ústavních předpisů. To v té době ale možné nebylo, jelikož zákon žádné ustanovení o konkurenční doložce neupravoval.¹²

Nepřípustnost konkurenční doložky na základě rozporu s ústavními zákony dovozovala i M. Salačová, která se opírala o tvrzení, že nabyté znalosti a dovednosti se považují za součást osobnostního práva zaměstnance a jako takového se ho nelze

¹¹ Kostečka, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy 3/1993. s. 73 – 75.

¹² Kostečka, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy 3/1993. s. 73 – 75.

předem platně vzdát. Zároveň dodává, že ochrana zaměstnavatele je dostatečně zajištěna povinností mlčenlivosti, která časově přetrvává zánik pracovního poměru.¹³

Vzhledem k velkým názorovým rozdílům u odborné veřejnosti a také vzhledem k rozdílné rozhodovací praxi soudů měly velký význam nálezy Ústavního soudu a také rozsudky soudů vrchních. Tyto judikáty udávaly směr, kterými se poté ubírala veškerá rozhodovací činnost nižších soudů. Jedním z těchto významných rozhodnutí je i následující nález Ústavního soudu.

2.2.1.1 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95

Tento nález ÚS řeší případ, kdy v praxi byla uzavřena konkurenční doložka, aniž by k tomu měly strany jakýkoliv zákonný podklad. Na tomto případě je možné demonstrovat, jak velmi se lišila rozhodovací činnost soudů různých stupňů a jaké k tomu měly soudy výhrady, vysvětlení a odůvodnění svých rozhodnutí.

V daném případě zaměstnavatel se zaměstnanci v pracovních smlouvách uzavřel ujednání o zákazu konkurence po skončení pracovněprávního vztahu tak, že se zaměstnanci zavazují po dobu dvanácti měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele a v případě porušení této dohody zaplatí zaměstnavateli pokutu.

Tito zaměstnanci ukončili pracovní poměr dohodou ke dni 31.7.1992, ale ještě před jeho skončením založili společnost, která se zabývala stejným předmětem činnosti jako jejich zaměstnavatel. Tímto jednáním porušili dohodu o zákazu konkurence uvedenou v pracovní smlouvě, ale smluvní pokutu odmítli zaplatit.

Zaměstnavatel proto podal žalobu k okresnímu soudu v Českých Budějovicích, aby vymohl nesplněný závazek. Okresní soud však dospěl k závěru, že se jedná o neplatnou dohodu, a proto zde není povinnost bývalých zaměstnanců smluvní pokutu platit. Svůj názor soud opřel o kogentní povahu zákoníku práce a o nepřipustnost analogického použití občanského zákoníku.

¹³ Salačová, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 6/1996.; nedostatečnost ochrany zaměstnavatele před samostatným jednáním zaměstnance uvádí I. Pelikánová in Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách – Český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání 1/1997.

Žalobce podal proti tomuto rozhodnutí odvolání ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích, který zase naopak považoval dohodu za platný právní úkon. Soud se opíral o názor, že se nejedná o úpravu pracovněprávních vztahů, ačkoliv je doložka vtělena do pracovní smlouvy, jelikož řeší práva a povinnosti, které se vztahují až na období po skončení pracovního poměru. Považoval dohodu za soukromoprávní úkon, který byl uskutečněn na základě svobodné vůle stran. Soud neshledal rozpor s článkem 4 odst. 1 LZPS, jelikož zde zaměstnanci převzali povinnost dobrovolně sami a nikdo jim jí neukládal. Zároveň považoval dohodu za vyhovující i podmínkám článku 26 odst. 1 LZPS, protože zákaz konkurenční činnosti byl omezen na dobu 12 měsíců, kterou soud shledal za přiměřenou. Odvolací soud se zabýval i otázkou platnosti dohody z hlediska pracovněprávní úpravy a zhodnotil jí i v tomto případě jako vyhovující, neboť by se jednalo o ujednání podle ustanovení § 29 odst.2 zákoníku práce.

Žalovaní podali proti tomuto rozhodnutí dovolání k Vrchnímu soudu v Praze, který se v podstatě ztotožnil s názorem soudu prvního stupně. Zhodnotil závazek zaměstnanců jako ujednání, které úzce souviselo s výkonem práce zaměstnanců u zaměstnavatele, jelikož v tomto vztahu měla dohoda svůj původ. Považoval dokonce jejich závazek za jednu z podmínek, za nichž zaměstnanci u zaměstnavatele pracovali. Dovolací soud argumentoval kogentním charakterem úpravy zákoníku práce, kterou nelze obejít ani ustanovením čl. 2 odst. 3 LZPS, jelikož kogentní právní předpisy nedovolují účastníkům, aby si svá práva a povinnosti upravili odchylně. Dále soud uvedl, že zákoník práce nezná jiná zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů, než která jsou uvedena v ustanovení § 246 až 248 taktéž kogentně. Zde jsou uvedeny způsoby zajištění taxativním výčtem, který uvádí srážky ze mzdy, ručení a zástavní právo. O smluvní pokutě se nezmiňuje, a proto ji nelze v pracovním právu použít. Dovolací soud zdůvodňuje své rozhodnutí také absolutní nezcizitelností základních práv, mezi které patří i právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost podle čl. 26 odst. 1 LZPS. Právě z důvodu absolutní nezcizitelnosti základních práv podle čl. 1 LZPS, považuje soud za nerozhodné časové omezení zákazu konkurence. Vrchní soud se zabýval i otázkou přípustnosti jednání zaměstnanců z hlediska obchodního práva, konkrétně jeho souladu s úpravou nekalé soutěže, přičemž dovedl, že pokud

know-how nepředstavuje součást obchodního tajemství zaměstnavatele, nepožívají poznatky a informace získané za trvání pracovního poměru ochrany ani podle úpravy obchodního zákoníku. Dovolací soud tedy s ohledem na výše uvedené dovedl neplatnost právního úkonu pro rozpor se zákonem ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

S tímto řešením opět nesouhlasil bývalý zaměstnavatel, a proto se domáhal ochrany u Ústavního soudu České republiky. Ten vydal dne 1. 11. 1995 nález sp. zn. II. ÚS 192/95. Navrhovatel (dříve žalobce, bývalý zaměstnavatel) namítal nesprávnost rozsudků v tom, že odporují ustanovení čl. 1 a čl. 26 odst. 1 LZPS. Uvedl, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy soukromoprávními a proto v nich platí zásada autonomie vůle. Dále uvedl, že čl. 26 odst. 1 LZPS chrání nejen svobodnou volbu zaměstnání pro zaměstnance, ale i oprávněné zájmy podnikatele na ochraně podmínek jeho podnikání. Proto navrhovatel požadoval zrušení napadených rozhodnutí. Ústavní soud nejprve vyslovil právní názor, že právnické i fyzické osoby jsou si zásadně rovný při uplatňování zásady uvedené v čl. 1 LZPS¹⁴, tedy že každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Zároveň dovedl, že z ustanovení čl. 26 odst. 1 LZPS vyplývá zachování rovnosti v právu podnikat pro obě strany ujednání, ať už je budeme považovat za právní úkony občanskoprávní nebo pracovněprávní. Proto ÚS dovedl, že došlo napadenými rozhodnutími k založení „nerovnosti na straně stěžovatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách, či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, dříve odpůrcům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit“. Z toho ÚS dovedl porušení ústavně zaručených práv a svobod, a to konkrétně čl. 1 větu první, zásadu rovnosti upravenou v ustanovení čl. 3 odst. 1 LZPS a současně i právo podnikat zakotvené v čl. 26 odst. 1 LZPS. ÚS zhodnotil i význam doby omezení zaměstnanců, neboť neomezená doba zákazu konkurence by vedla k porušení rovnosti tentokrát na straně bývalého zaměstnance.

¹⁴ S tímto zásadně nesouhlasí a dovozuje platnost ustanovení pouze pro fyzické osoby J. Zrutský, in Zrutský, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 11/1996. s. 515 – 517.

V závěru ÚS konstatoval, že „bude třeba individuálně přistupovat k hodnocení tzv. „konkurenčních ujednání“, tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava, týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle Obchodního zákoníku), ochrany autorských práv (zákon č. 35/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zákon č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů), a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence“.¹⁵

V uvedeném nálezu vyslovil ÚS významnou právní větu, která zní: „Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá“ musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů. A to při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“¹⁶

Podle A. Kottnauera je třeba z uvedeného rozhodnutí vyvodit, že se konkurenční doložka měla vztahovat jen na činnost podnikatelskou nikoli na jakoukoliv výtěžnou činnost, dále že maximální výše sjednané pokuty by měla činit šestinásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, doba závazku by neměla přesáhnout jeden rok a že významnou roli hraje druh provozu, o který se v daném případě jedná. Autor dále uvádí, že toto ujednání by mělo být sjednáváno místo v pracovní smlouvě v samostatné smlouvě občanskoprávní podle ustanovení § 51 občanského zákoníku.¹⁷

Tento náleží ÚS je možné považovat za jeden z nejvýznamnějších, pokud se týká problematiky konkurenční doložky v období, kdy tato nebyla v zákoníku práce

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. 192/95. Ústavní soud České republiky : Sbírka nálezů a usnesení – svazek 4. Vydání 1., Praha, 1996. s. 202 – 203.

¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. 192/95. Ústavní soud České republiky : Sbírka nálezů a usnesení – svazek 4. Vydání 1., Praha, 1996. s. 197.

¹⁷ Kottnauer, A., Týc, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. Praha : ANAG, 1998. s. 64.

upravena. Někteří ho považovali za zásadní obrat v rozhodovací praxi soudů, jiní setrvali dále na zásadně kogentní úpravě pracovního práva.¹⁸

2.3 Právní úprava a praxe po novele zákona č. 155/2000 Sb.

S vydáním výše uvedeného nálezu Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 192/95 se stala intenzivnější otázka zakotvení právní úpravy zákazu konkurence po skončení pracovního poměru do zákoníku práce. Ačkoliv bylo zřejmé, že zde tato úprava zcela chybí a zaměstnavatelé i zaměstnanci nemají zajištěnu právní jistotu, jak bude v jejich případech postupováno, ve vládním návrhu novely zákoníku práce v roce 2000 nebylo s úpravou konkurenční doložky vůbec počítáno. A to především „pro nesouhlas zástupců strany odborů“.¹⁹ Jelikož se již dlouho hovořilo o potřebě vytvoření zcela nového zákoníku práce, předpokládalo se, že úprava konkurenční doložky bude řešena až v tomto novém zákoně.

Problém konkurenční doložky a jeho vložení do stávajícího zákoníku práce novelou č. 155/2000 Sb. byl vyřešen Poslaneckým návrhem. Jednalo se o pozměňovací návrh, a proto není k dispozici žádná důvodová zpráva.²⁰

Zdá se, že tento poslanecký návrh pravděpodobně vycházel z úpravy zákazu konkurence v obchodním právu, a to konkrétně z ustanovení § 672a obchodního zákoníku týkajícího se smlouvy o obchodním zastoupení, které je kogentního charakteru. Text z obchodního zákoníku byl v podstatě převzat do zákoníku práce, přičemž byly pouze změněny pojmy a místo obchodního zástupce se uváděl zaměstnanec a zaměstnavatel.

2.3.1 Zakotvení konkurenční doložky po novele 155/2000 Sb. v zákoníku práce

Úprava konkurenční doložky byla po novele zákoníku práce vložena do ustanovení § 29 odstavce 2, který upravoval obsah pracovní smlouvy. Znění tohoto ustanovení bylo doplněno tak, že nyní uvádělo: „Mimoto lze v pracovní smlouvě

¹⁸ J. Zrůtký vyslovil obavu, že po tomto rozhodnutí budou zaměstnavatelé konkurenční doložku zařazovat do smluv paušálně a soudy tak budou projednávat desítky soudních sporů; viz: Zrůtký, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 11/1996. s. 515 – 517.

¹⁹ Jakubka, J. Konkurenční doložka. Práce a mzda 8/2001. s. 5.; mimo jiné tento názor podpořil i další nálezy ÚS sp. zn. I ÚS 27/96, který se vyslovil ke kogentnímu charakteru ZP 1965

²⁰ Kottnauer, A. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. MaPP 1/2001. s. 2.

dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“ Z této úpravy vyplývalo, že se jedná o dvoustranný právní úkon, který má soukromoprávní povahu a uzavírají ho zaměstnavatel a zaměstnanec za trvání pracovního poměru.

Zařazení konkurenční doložky do ustanovení upravujícího obsah pracovní smlouvy se nejeví jako zcela systematické. To vyvolávalo otázku, zda lze konkurenční doložku sjednat i u zaměstnancům, kterým pracovní poměr vznikl volbou nebo jmenováním. Tato otázka byla o to palčivější, že právě tyto zaměstnanci se často dostávali do kontaktu s nejdůležitějšími a nejcitlivějšími informacemi. Vzhledem k cílům a účelům úpravy lze považovat toto ustanovení za použitelné i pro tyto skupiny zaměstnanců, bez ohledu na způsob vzniku jejich pracovního poměru.²¹

K tomuto závěru přispívá i ustanovení § 68 zákoníku práce, podle kterého pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platilo, s výjimkami uvedenými v ustanovení § 27 a § 65 zákoníku práce, ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

Konkurenční doložku bylo možné sjednat již při vzniku pracovního poměru nebo i v jeho průběhu. Zákon nestanovil žádnou podmínku pro to, kde měla být doložka upravena. Bylo tedy možné jí upravit již v pracovní smlouvě jako její součást nebo i v samostatné dohodě o konkurenční doložce.

V tom, zda bylo možné konkurenční doložku sjednávat i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, se názory odborníků rozcházejí. Někteří autoři tuto možnost odmítali.²² Jiní autoři, jako například E. Šimečková, tuto možnost připouštěli. E. Šimečková k tomu uvádí: „Když ale musíme použít při výkladu konkurenčních

²¹ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 69.

²² Srov. Píčová, I. : Ad : Konkurenční doložka, Právní rádce, 8/2001, s. 27. a též Pařízek, I. Konkurenční doložka. Právní rádce 4/2001. s. 37.

doložek extenzivní výklad, abychom dovodili, že je můžeme použít v pracovním poměru při všech způsobech jeho vzniku, a dále když za „činnost pro jiného zaměstnavatele“ považujeme nejen práci konanou v pracovním poměru, ale i v dohodách konaných mimo pracovní poměr, musíme tedy připustit i možnost sjednání konkurenčních doložek v těchto dohodách.²³

V odstavci 3 uvedeného ustanovení je upraven případ, kdy byla konkurenční doložka sjednána s vedoucím zaměstnancem, který bude ze své funkce odvolán. Takový zaměstnanec má nárok na tzv. „odchodné“, které představuje finanční kompenzaci za jeho omezení v dalším pracovním uplatnění.

2.3.2 Podmínky uzavírání konkurenční doložky

V ustanovení § 29 odstavce 2 byla zakotvena písemná podoba konkurenční doložky, a to konkrétně slovy „lze ve smlouvě písemně dohodnout...“. Celé ustanovení § 29 odstavce 2 končí větou „Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“ Z toho lze dovodit, že písemná forma byla povinnou pro sjednání této dohody a pokud by tato podmínka chyběla, způsobovalo by to neplatnost právního úkonu. Někteří autoři se domnívají, že písemnou formu nelze za podmínku platnosti právního úkonu považovat. Považují totiž písemnost za požadavek na formu právního úkonu, ne na jeho podmínky. Proto nelze v ustanovení § 29 odst. 2 poslední větu na tento požadavek vztahovat. V souvislosti s tím se tedy nemůže uplatnit ustanovení § 242 odst. 2 ZP 1965.²⁴ Osobně se ztotožňuji s názorem E. Šimečkové, která uvádí, že podle logického a jazykového výkladu je písemná forma doložky jednou z podmínek její platnosti. Což lze vyvodit i ze smyslu tohoto institutu, kdy by se jeho existence bez písemné formy jen stěží prokazovala a prakticky by bylo nemožné její uskutečnění.²⁵

Pokud jde o dobu trvání závazku, ta byla v zákoně uvedena slovy „nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru ...“. Z toho tedy vyplývá, že si zaměstnavatel se zaměstnancem mohli smluvit jakoukoliv dobu trvání konkurenční doložky a omezení byli pouze horní hranicí jednoho roku po skončení pracovního poměru. Kdyby si strany dohodly delší dobu platnosti

²³ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha 2008. s. 70.

²⁴ Srov. Součková, M. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. : C. H. Beck, 2003. s. 85 – 89.

²⁵ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 70 a 71.

konkurenční doložky, nezpůsobovalo by to neplatnost ujednání, ale závazek zaměstnance by skončil po uplynutí jednoho roku po skončení pracovního poměru, jak stanoví zákon. Omezení zaměstnance začínalo automaticky běžet od skončení pracovního poměru zaměstnance, ať už byl jeho důvod jakýkoliv. Zde mohl nastat rozpor s ustanovením § 7 odst. 2 zákoníku práce, který zakazoval zneužití výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na úkor zaměstnance, zejména v případě, kdy byl pracovní poměr ukončen již ve zkušební době anebo výpovědí z důvodu organizačních změn.

Na rozdíl od zákazu konkurence během pracovního poměru zakazovala ustanovení § 29 odstavce 2 výkon jakékoliv činnosti, nejen výdělečné. Proto byl tento zákaz širší a vztahoval se i na činnost, ze které neplynul zaměstnanci žádný majetkový prospěch (mohlo by se jednat například jen o jakési šikanozní jednání vůči bývalému zaměstnavateli). Ustanovení § 29 odstavce 2 sice výslovně nezmiňovalo jako výjimku ze zákazu konkurence výkon činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké, jak to činil zákon v ustanovení § 75 odst. 3, ale i tady se tato výjimka uplatňovala, neboť by zaměstnanec neměl být omezen více po skončení pracovního poměru než za jeho trvání.

Ochrana zaměstnavatele byla omezena na výkon činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Tento předmět činnosti zaměstnavatele bylo možné nalézt v obchodním rejstříku jako předmět podnikání, nebo v živnostenském oprávnění nebo jiném oprávnění k podnikání. Zde ovšem byl předmět činnosti vymezen velmi obecně a při striktním uplatnění by došlo k nepřiměřenému omezení zaměstnance (například Koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej). Proto je vhodné vykládat toto ustanovení v souvislosti s ustanovením § 7 odst. 2, které zakazuje zneužívání práva, k čemuž by při aplikaci zákazu konkurence a slovního spojení „předmět činnosti“ mohlo docházet.

Jelikož činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nepokrývala všechny možné způsoby zásahů do jeho oprávněných zájmů, byl v ustanovení § 29 odst. 2 formulován i zákaz činnosti mající soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. Z výkladu lze dovodit, že význam měla právně soutěžní povaha

činnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, ačkoliv nespádala do stejného předmětu činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnanec byl omezen v pracovní činnosti pro jiného zaměstnavatele a také v pracovní činnosti na „vlastní účet“, tedy ve vlastní podnikatelské činnosti zaměstnance. Někteří autoři upozorňují na problematičnost pojmu, který ne zcela jasně zahrnuje i jednorázové činnosti zaměstnance vykonávané podle smluv občanského nebo obchodního práva.²⁶

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec se často nepodílel na celém rozsahu činnosti zaměstnavatele, bylo by jeho omezení příliš široké, kdyby se ponechalo pouze na porovnání předmětu činnosti zaměstnavatele a soutěžní povaze vůči němu. Proto zákon obsahoval pojem tzv. „spravedlivých podmínek“, za kterých bylo možné od zaměstnance takové omezení požadovat. Tyto podmínky zákon blíže nevymezoval, ale ponechal jejich specifikaci soudní judikatuře. Těmi byly jistě profese zaměstnance a možnost jeho dalšího uplatnění (například advokát by těžko hledal práci v oboru, kde by nekonkuroval bývalému zaměstnavateli). Konkurenční doložku bylo s ohledem na spravedlivé podmínky možné uzavřít jen s určitými skupinami zaměstnanců, kteří mohli zaměstnavateli fakticky konkurovat. Tak tedy by se konkurenční doložka neměla uzavírat se zaměstnanci vykonávajícími jen pomocné práce jako například úklid, ostraha apod. Podle soudní judikatury musela konkurenční doložka uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce obsahovat ujednání, které vymezuje, za jakých podmínek zaměstnanec závazek nekonkurovat zaměstnavateli dodrží. Pokud by tyto podmínky vymezeny nebyly, bylo by ujednání o konkurenční doložce neplatné pro neurčitost.²⁷ Významnou roli z hlediska posuzování spravedlivých podmínek hrála profese zaměstnance, druh vykonávané práce, možnost přístupu k citlivým informacím a jejich skutečné pozdější využití, rozsah náhrady za dodržení zákazu ve prospěch zaměstnance a délka karenční doby. Bylo nutné též přihlížet k možnosti zaměstnance si v rámci jeho vzdělání a profesnímu zaměření obstarat jiné uplatnění a prostředky k obživě. M. Součková uvádí, že je třeba

²⁶ Srov. Bognárová, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání 9 – 10/2000. s. 7.

²⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. 7. 2003, sp. zn. 16 Co 130/2003. Soudní rozhledy 12/2003. s. 422 – 424.

za „spravedlivé podmínky“ považovat jak osobní hledisko zaměstnanců, tak i podmínky dohody, a to zejména finanční kompenzaci.

Jako zajištění závazku zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru mohla být v ujednání o konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta. Tato smluvní pokuta nezávisela na tom, zda zaměstnavateli vznikla z jednání zaměstnance škoda nebo zda se jednalo o zaviněné jednání zaměstnance. K otázce zavinění se vyjadřovala např. H. Barancová, která uváděla, že zákoník práce by měl zavinění stanovit jako jednu z podmínek stanovení smluvní pokuty.²⁸ Pokud by došlo k soudnímu projednávání nároku na smluvní pokutu, dokazovat vznik tohoto nároku a tedy i porušení podmínek ujednání by musel zaměstnavatel. Zákoník práce neobsahoval žádné ustanovení, které by se vztahovalo na obecnou úpravu smluvní pokuty jako zajišťovacího prostředku a vzhledem ke kogentnosti pracovněprávní úpravy nebylo možné ani subsidiárně užít ustanovení občanského nebo obchodního zákoníku. Zákon upravoval výši smluvní pokuty pouze obecně slovy „za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta“. Proto zde byl celkem široký prostor pro úvahu a bylo nutné přihlížet k ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce týkajícímu se zákazu zneužití práva. Význam v tomto případě měl zejména chráněný zájem zaměstnavatele, pracovní pozice zaměstnance a jeho možnosti přístupu k citlivým informacím. Zákon nedává jasnou odpověď na situaci, když by byla smluvní pokuta sjednána v nepřiměřené výši. Z logiky věci se dá usuzovat na možnost soudní moderace výše závazku. Pokud bychom z takové chyby vyvozovali neplatnost úkonu, ocitly by se obě strany v nejistotě, zda jejich dohoda nebude v budoucnu zrušena. Zájem na její platnosti mohly mít obě smluvní strany, zaměstnavatel potřeboval chránit své know-how, zaměstnanec mohl naopak přijmout méně výhodné zaměstnání v důvěře v platnost doložky a být tak zbytečně zavázán k jinému zaměstnavateli, aniž by pro to existoval důvod. Výše smluvní pokuty mohla být sjednána pevnou částkou anebo i jinou formou.

J. Jakubka doporučoval řešit neexistenci obecné úpravy smluvní pokuty v ZP 1965 pomocí analogie legis a tak umožnit užití úpravy dle ustanovení § 544 a § 545 OZ. Pak by zaměstnanec i po zaplacení smluvní pokuty byl nadále vázán

²⁸ Barancová, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. in Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie. VII. Lubyho právnické dni. Trnava, 2002. s. 395.

konkurenční doložkou, ta by také nebyla závislá na vzniku škody, ale neplnila by funkci její paušalizované náhrady. Proto by se věřitel mohl domáhat náhrady škody přesahující smluvní pokutu jen když to bylo účastníky dohodnuto. A konečně platit smluvní pokutu by musel jen při zaviněném porušení závazku.²⁹ Aby se předešlo nesrovnalostem v aplikaci vyplývajícím z použití pracovnímu právu neznámého institutu, zavedla další novela zákoníku práce nový pojem „peněžitá částka“.³⁰

Jelikož smluvní pokuta a náhrada škody byly na sobě nezávislé instituty, mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci i náhradu škody. Náhrada škody byla upravena v ustanovení § 172 odst. 1 zákoníku práce a jejími podmínkami byl vznik škody a zaviněné jednání zaměstnance. Z formulace úpravy náhrady škody nevyplývá zcela jasně, zda se může vztahovat i na škodu vzniklou až po skončení pracovního poměru. Ustanovení § 172 odst. 1 totiž uvádí, že „zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“. Jelikož se dohoda uzavírala za trvání pracovního poměru a měla k němu přímý vztah, lze dovodit, že se odpovědnost za škodu mohla vztahovat i na porušení povinností podle ujednání o konkurenční doložce.

2.3.3 Shrnutí

Jistě lze pozitivně hodnotit, že do zákoníku práce byla inkorporována alespoň nějaká úprava zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, jelikož její absence způsobovala časté problémy praktické i teoretické.

Bohužel toto ustanovení obsahovalo množství právních pojmů, které neměly v zákoníku práce obecnou úpravu a jejich užití nemělo konkrétní hranice.

Celkově byla úprava dosti nevyvážená v neprospěch zaměstnance, kterému zaměstnavatel nemusel za jeho omezení poskytovat žádnou protihodnotu. Tato mezera byla doplňována rozhodovací činností soudů, které z výkladu pojmů „spravedlivých podmínek“ a na základě rovnosti smluvních stran vyvodily, že závazku zaměstnance má vždy odpovídat nějaká kompenzace. Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR

²⁹ Jakubka, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda* 8/2001.s. 5.

³⁰ Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce* 10/2003. s. 38 – 45.

„Ujednání o tzv. konkurenční doložce je svojí povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem; závazku zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu musí odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje.“³¹

2.4 Právní úprava a praxe po novele v roce 2004

V rámci harmonizace našich právních předpisů s právem EU, nabyla ke dni 1. 3. 2004 účinnosti novela zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb., která úpravu konkurenční doložky přenesla a zcela nově upravila v ustanovení § 29a zákoníku práce. Toto ustanovení se vztahovalo jen na konkurenční doložky uzavřené po účinnosti této novely. V tomto znění platila úprava až do nabytí účinnosti nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., tedy do 31. 12. 2006. Nově tedy ustanovení o konkurenční doložce znělo: „Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, 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.“. Dále ustanovení § 29a v následujících odstavcích rozvádělo podmínky, za kterých mohla být konkurenční doložka uzavřena a mohlo být vymáháno její dodržování.

Z úvodního ustanovení vymezujícího institut konkurenční doložky lze vyvodit, že tato dohoda mohla být sjednána jako součást pracovní smlouvy nebo i samostatně. Ovšem ze spojení slov „po skončení pracovního poměru“ vyplývá, že tuto dohodu nebylo možné uzavírat v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.4.1 Podmínky uzavření konkurenční doložky

Poprvé byla upravena finanční kompenzace za omezení zaměstnance. Z ustanovení § 29a odstavce 2 vyplývala povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, jehož spodní hranici tvořila výše jeho průměrného měsíčního výdělku. Tato částka byla splatná za každý měsíc omezení zaměstnance, a to pozadu za měsíční období.

³¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

Dohodu bylo možné uzavřít jedině za podmínky, že to mohl zaměstnavatel po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Tak ustanovení § 29a v odstavci 3 stanovilo i hlediska, ze kterých je nutné tuto spravedlivost posuzovat. Byly jimi povaha informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli škodit.

Dále bylo novinkou, že se zaměstnancem mohl zaměstnavatel tuto dohodu uzavřít až po uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána. Tak se obě strany dostávaly do situace, kdy musely řešit, zda uzavřít pracovní poměr se zkušební dobou a riskovat tak, že zaměstnanec odmítne poté dohodu o konkurenční doložce uzavřít, anebo zda podstoupit to riziko, že nebudou moci využít výhod, které zkušební doba oběma stranám poskytuje.

V odstavci 4 dotčeného ustanovení byla stanovena možnost sjednat peněžitou částku pro případ, že zaměstnanec svůj závazek poruší. Jednalo se de facto o smluvní pokutu. Výše této částky měla být sjednána přiměřeně s ohledem na podmínky, za nichž mohl zaměstnavatel po zaměstnanci uzavření doložky spravedlivě požadovat. Pokud zaměstnanec peněžitou částku zaplatil, jeho závazek vůči bývalému zaměstnavateli tím zanikl.

Nová úprava obsahovala i podmínky, za nichž mohl zaměstnanec nebo zaměstnavatel vztah vyplývající z ujednání o konkurenční doložce ukončit. Pokud jde o zaměstnavatele, ten mohl od dohody odstoupit po celou dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec mohl dohodu vypovědět v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání do 15ti dnů po splatnosti. Tato výpověď se stal účinnou prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jejím doručení.

V posledním odstavci zmíněného ustanovení byla zakotvena povinná písemná forma pro uzavření dohody, pro její výpověď i odstoupení od dohody. Pokud forma nebyla dodržena, ujednání bylo absolutně neplatné.

2.4.2 Shrnutí

Nová úprava konkurenční doložky v ustanovení § 29a zákoníku práce znamenala významný posun z hlediska právní jistoty stran, jejich rovnoprávného postavení a zejména zlepšení postavení zaměstnance.

Nedostatek, na který někteří autoři poukazují, je spatřován v tom, že omezení vztahující se na zaměstnance po skončení pracovního poměru je širší než omezení, kterým podléhá za jeho trvání. To vyplývá z porovnání ustanovení § 75 a ustanovení § 29a zákoníku práce. Zatímco podle § 75 zaměstnanec nesmí vykonávat jen činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak po skončení pracovního poměru je jeho závazek rozšířen i na činnost mající soutěžní povahu vůči bývalému zaměstnavateli.³²

Znění konkurenční doložky podle této úpravy v podstatě převzal nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., do svých ustanovení § 310 a § 311.

³² Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha 2008. s. 81.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA A PRAXE PODLE NOVÉHO ZP

K 1. lednu roku 2007 nabyl účinnosti nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon byl připravován téměř deset let a o jeho potřebě se mluvilo ještě mnohem déle. Zejména po roce 1989 začala být úprava tehdejšího zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., problematická, a to pro jeho kogentní charakter. Osud tohoto zákona byl poměrně složitý a názory na jeho kvalitu se velmi liší. Definitivně byl přijat Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR dne 23. 5. 2006, která přehlasovala veto prezidenta republiky. Ve Sbírce zákonů byl vyhlášen dne 7. 6. 2006 pod číslem 262/2006. Jak už jsem uvedla výše, nabyl tento zákon účinnosti dne 1. 1. 2007, a to i přes vládní návrh z listopadu 2006 na jeho odložení, neboť se doba legisvakance zdála být příliš krátká pro všeobecné seznámení se s úpravou a pro možnou opravu zásadních nedostatků.

Naléhavost přijetí nové právní úpravy spočívala zejména ve skutečnosti, že po změně politické situace po roce 1989 se stala úprava zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zastaralou a nevyhovující. A to vše i přes to, že tento zákon byl za celou dobu jeho platnosti celkem čtyřicetsedmkrát novelizován a tak přizpůsobován současným potřebám. Ani to ovšem nestačilo a bylo třeba přijmout změnu systémovou a koncepční, jelikož zákon nedosahoval úrovně společenských a ekonomických vztahů a mezinárodních trendů vývoje pracovního práva. Hlavními požadavky na nový zákoník práce byla liberalizace pracovněprávních vztahů při zachování dosažené úrovně ochrany práv a sociálních standardů zaměstnanců a vymezení vztahu pracovněprávních vztahů k platnému občanskému zákoníku (dále i „OZ“).

3.1 Zásada legální licence

Základní zásadou, na které měla být nová úprava založena, byl ústavní princip zakotvený v ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny a v ustanovení čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky „co není zakázáno, je dovoleno“.

Právě tato zásada je přelomovým jevem, která ZP se zcela odlišuje od dřívější úpravy, která byla postavena na zásadě opačné, tedy „co není dovoleno, je zakázáno“.

Nově tedy práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být účastníky upraveny odchylně od zákoníku práce, pokud to tento výslovně nezakazuje nebo jestliže nejde o ustanovení, z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Bližší vymezení případů, kdy není možné se od právní úpravy odchýlit, obsahují ustanovení § 2 odst. 1 až 3 a § 363 odst. 2 ZP.

Zákoník práce tedy poskytuje stranám dvě možnosti stanovení odchylné úpravy. Za prvé jde o případ, kdy si strany stanoví odchylně práva a povinnosti v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. A v druhém případě jde o situaci, kdy si strany smluví práva nebo povinnosti, která v zákoníku práce vůbec řešena nejsou. Tady ovšem narážíme na ustanovení čl. 4 odst. 1 Listiny, které stanoví, že povinnosti lze ukládat jen na základě zákona. Proto je spíše na místě mluvit pouze o právech zaměstnanců.

Někteří autoři považovali za problematický vztah kogentních ustanovení zákoníku práce, která odkazovala na dispozitivní úpravu občanského zákoníku.³³

3.2 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Zcela nově je koncipován vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku. Tento vztah prošel ovšem za dobu účinnosti nového zákoníku práce převratným vývojem, do kterého zejména zasáhl svou rozhodovací činností Ústavní soud České republiky.

V ustanovení § 4 zákoníku práce byl v jeho původním znění vyjádřen vztah k občanskému zákoníku založený na principu delegace. Tedy použití občanského zákoníku přicházelo v úvahu pouze v těch případech, kdy zákoník práce na občanský zákoník přímo odkázal. Tento způsob úpravy ovšem nepamatoval na všechny situace, kdy by bylo vhodné subsidiárně občanský zákoník užít. Zároveň je možné tento způsob navázání zákoníku práce na občanský zákoník považovat za velmi nestandardní i ve srovnání s úpravami jiných států.

Ústavní soud shledal princip delegace v rozporu s principy právního státu. Tato metoda zpřetrhala základní funkční vazby k základům práva soukromého. Proto Ústavní soud svým náležením ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 82/06 ustanovení § 4 ZP,

³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck. 2007, s. 16.

kde byla zakotvena metoda delegace, zrušil. Ve svém rozhodnutí vyjádřil, že základním principem vztahu obou předpisů je vztah subsidiarity OZ. Ovšem bezprostředně po tomto nálezu se objevují i takové právní názory, které mají za to, že dokud ZP výslovně tento vztah neupraví, jedná se v případě ZP o samostatný právní předpis, který v některých svých ustanoveních připouští použití některých ustanovení OZ.

3.3 Změna zákoníku práce po Nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. 3. 2008

V roce 2006 byly podány dvě ústavní stížnosti týkající se neslučitelnosti některých ustanovení zákoníku práce s ústavními zákony a návrhu na jejich zrušení. Tyto stížnosti pocházely z návrhů skupiny senátorů a skupiny poslanců.

Ještě před rozhodnutím Ústavního soudu nabyla dne 1. 1. 2008 účinnosti změna ZP provedená zákonem č. 362/2007 Sb., která se nazývá tzv. technickou novelou, neboť v ní měly být odstraněny některé legislativní chyby. Mimoto obsahovala novela i několik věcných úprav. Jak uvádí tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí (dále i „MPSV“) ze dne 12. července 2007, „novelizací je sledováno především odstranění neprovázaností s dalšími zákony, odstranění legislativně technických chyb a některých nepřesností, ale také promítnutí dohod sociálních partnerů působících v Radě hospodářské a sociální dohody uzavřených v květnu 2007“. Legislativně technické změny se měly týkat problematiky nesouladu s některými zákony (např. zákon o advokacii, zákon o střetu zájmů) nebo chybějící právní úpravy, se kterou zákoník práce počítal (např. antidiskriminační zákon, zákon o zdravotní péči). Z hlediska dohod sociálních partnerů byly navrhovány změny v oblasti liberalizace zaměstnávání občanů mladších 18 let, zaměstnávání těhotných žen prací přesčas a dále v oblasti konta pracovní doby a další.³⁴

Zmíněný nález byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 a to dne 14. 4. 2008, kdy zároveň nabyl účinnosti. Z rozhodnutí Ústavního soudu byla prohlášena za protiústavní a proto zrušena některá ustanovení zákoníku práce. Zejména se to týkalo zakotvení kogentnosti některých ustanovení zákoníku práce, a to konkrétně

³⁴ K nalezení na <http://www.mpsv.cz/cs/4368> včetně tiskové zprávy a její přílohy

ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté. Ústavní soud konstatoval, že uvedená ustanovení nejsou v souladu s principem právní jistoty a tedy i předvídatelnosti práva, jako jednoho ze základních znaků právního státu. Dále uvedl, že zákonodárce zvolil způsob příliš komplikovaný a vágní a z toho vyplývá nesrozumitelnost, nepřehlednost a nejasnost právní úpravy.

Dále bylo zrušeno ustanovení § 4 ZP, ve kterém byl zakotven vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku na principu delegace. Ústavní soud neshledal tento princip za souladný s principy právního státu. Podle jeho názoru tato metoda spíše omezila uplatnění občanského zákoníku a v podstatě zpřetrhala vazbu k soukromému právu. Tím došlo k porušení principu právní jistoty, a tak i předvídatelnosti postupu státu a jeho orgánů.

Bohužel i po zrušení zmíněného ustanovení § 4 ZP, a tedy principu delegace, zůstávají v zákoníku práce dále ustanovení obsahující odkazující na občanský zákoník. Z tohoto důvodu vznikají u odborné veřejnosti rozdílné názory na platnost těchto ustanovení. Někteří považují tato ustanovení v podstatě za nadbytečná, a tedy nepoužitelná, protože platí obecný princip subsidiarity.³⁵ Objevují se však i názory odlišné, které považují zákoník práce bez uvedení jakékoliv vazby na občanský zákoník za samostatný právní předpis, který v některých případech připouští použití občanského zákoníku. Že tedy v podstatě nadále trvá princip delegace.³⁶

3.4 Příprava následujících změn zákoníku práce navazujících na zrušení některých ustanovení nálezem Ústavního soudu

Po výše uvedeném nálezu Ústavního soudu se počítalo s přípravou koncepční novely zákoníku práce liberalizující pracovní právní vztahy v souladu s tendencemi práva Evropské unie. V listopadu 2006 vydala Evropská Komise tzv. „Zelenou knihu“, která nesla podtitul „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století“. Nová úprava podle tohoto plánu měla přinést flexibilnější formy zaměstnávání, menší ochranu proti propouštění tak, aby byl podpořen vstup nových zaměstnanců na trh práce. Nově je zaveden tzv. princip „flexicurity“, který je spojením

³⁵ srov.: Jakubka, J. Zákoník práce s promítnutím nálezu Ústavního soudu k návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce. 4 aktualizované vydání : Anag, Olomouc, 2008, s. 11.

³⁶ Jak uvádí E. Šimečková s odkazem na názor citovaný z <http://cmkos.cz/rss/aktuality/755-3> ze dne 18.3. 2008.

pojmu flexibility a security, tedy co největší míra flexibility při zachování udržitelné míry ochrany zaměstnance.

Tak vznikl při Ministerstvu práce a sociálních věcí expertní panel složený z odborníků na pracovní právo. Jeho vedením byl pověřen významný odborník pro oblast pracovního práva JUDr. Petr Bezouška, Ph. D., z Právnické fakulty Západočeské univerzity. Tato skupina zpracovala materiál, který obsahuje katalog doporučení ke změnám zákoníku práce. Tento byl projednáván společnou tripartitní expertní komisí za účasti zástupců odborů a zaměstnavatelů.

Ke zmíněnému materiálu byla na internetových stránkách MPSV zveřejněna „Veřejná diskuse ke koncepčním změnám zákoníku práce“.³⁷ V rámci této diskuse bylo možné zasílat podněty a připomínky z řad široké veřejnosti. Jak uvádí tisková zpráva, hlavní cíle sledované těmito návrhy jsou: flexibilita pracovního poměru s důrazem na autonomii vůle při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance jako fakticky slabšího subjektu, liberalizace právní úpravy pracovního práva a odstranění přebytečné ochrany zaměstnance způsobující neúčelnost úpravy. Dalším krokem mělo být zpřesnění právní úpravy na základě zkušeností z praktického užití. Posledním bodem bylo vyčištění textu zákona zejména od nadbytečných (proklamativních a balastních) ustanovení.

Jak je uvedeno v tiskové zprávě, cílem expertní skupiny nebylo napsat nový zákoník práce, ale vycházet ze stávajícího textu. Přesto práce vyústila v obecnější principy a návrhy na hlubší zásahy, které MPSV považuje za využitelné pro případnou budoucí práci na novém předpisu. V tiskové zprávě je popsán postup práce expertní skupiny. Nejprve byl vypracován souhrn námětů jednotlivými členy komise, který lze dělit na připomínky obecné (koncepční) a dílčí (konkrétní). Poté jednotliví členové panelu na základě koncepčních připomínek a dle svého odborného zaměření zpracovávali podklady pro jednotlivá jednání panelu. Tyto návrhy byly často vytvořeny v paragrafovaném znění s odůvodněním, a tak mohlo jejich projednávání proběhnout rychleji a věcně. Součástí tiskové zprávy jako přílohy jsou i podrobné návrhy těchto odborníků, s kterými se panel ztotožnil.

Nejvýznamnější návrhy z hlediska této diplomové práce uvádím níže:

³⁷ Vše k nalezení na <http://www.mpsv.cz/cs/5771> včetně tiskové zprávy a dalších materiálů.

3.4.1 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Snahou bylo vybudovat vzájemný vztah těchto předpisů na principu subsidiarity, tedy podpůrného působení občanského zákoníku. Jednalo se o návrh úpravy, která sledovala vyplnění mezery, která vznikla z rozhodnutí Ústavního soudu, jímž byl zrušen vztah k občanskému zákoníku vybudovaný na principu delegace. Podle materiálů expertního panelu by toto řešení podpořilo jak flexibilitu, tak liberalizaci a zároveň i jednotu právního řádu. Bylo by totiž možné využít i jiné instituty občanského práva, než které ve své úpravě obsahuje zákoník práce a tudíž by vznikl i větší prostor pro uplatnění autonomie vůle smluvních stran.

Použití metody subsidiarity je v souladu s principy právního státu, je v souladu i s historickým vývojem soukromého práva, které bylo původně nediferencované a později se z něj začala vydělovat jednotlivá speciální odvětví. Tak se oddělilo i právo pracovní, které je součástí práva soukromého. V právu soukromém platí občanský zákoník za normu obecnou, kterou je třeba použít, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Proto není důvod, aby byl vztah dvou soukromoprávních předpisů postaven na jiné metodě, zvláště když je i v jiných vyspělých právních řádech soukromému právu cizí.

Součástí návrhu bylo i odstranění nyní již přebytečných odkazujících ustanovení v zákoníku práce na občanský zákoník, která byla součástí zrušeného principu delegace. Současně bylo třeba stanovit zvláštní pravidla pro případy, kdy bylo nutné vyloučit obecnou občanskoprávní úpravu.

3.4.2 Pojetí neplatnosti právních úkonů

V návrhu se počítá se zavedením obecného principu relativní neplatnosti právních úkonů s tím, že pouze u vyjmenovaných případů se bude jednat o neplatnost absolutní, tedy o od počátku neplatné právní úkony. Navrhovatelé považují za lépe vyhovující principu autonomie vůle, aby se případné neplatnosti dovolala sama dotčená strana právního úkonu. Ta má možnost zvážit a rozhodnout sama, zda je pro ní vada natolik závažná, že bude trvat na neplatnosti právního úkonu, anebo zda je pro ni výhodnější vadu pominout.

Vycházelo se z toho, že zákoník práce měl obsahovat pouze speciální úpravu vůči občanskoprávní úpravě. Prioritu měla mít tedy relativní neplatnost právních úkonů. Absolutní neplatností měly být stiženy jen nejzávažnější vady, jako například rozpor s dobrými mravy nebo s veřejným pořádkem.

3.4.3 Konkurenční doložka

Autoři materiálu navrhují upravit konkurenční doložku zcela nově, přičemž za zcela zásadní změny považují snížení povinné kompenzace za omezení zaměstnance, prodloužení doby trvání závazku na dva roky, stanovení moderačního práva soudu a zrušení zákazu sjednat konkurenční doložku ve zkušební době.

Pokud jde o zavedení moderačního práva soudu, to může být využito, pokud konkurenční doložka omezuje zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele. Soud může konkurenční doložku omezit, zrušit anebo prohlásit za neplatnou.

Blíže se o dalších změnách zmiňuji v rozboru současné úpravy a v příloze přikládám navrhované znění úpravy konkurenční doložky.

3.4.4 Shrnutí

Závěrem lze shrnout, že navrhované změny zákoníku práce byly připraveny a projednány tak, že následujícím krokem mělo být jejich projednání na vládní úrovni a později schválení jako novely zákoníku práce ve formě zákona. Ovšem se změnou politické situace, spojené s pádem vlády dne 24. 3. 2009, a tedy i změnou priorit a zájmů, zůstal tento paragrafovaný návrh nerealizován.

3.5 Současná právní úprava konkurenční doložky

Současně platný a účinný zákoník práce č. 262/2006 Sb. obsahuje úpravu konkurenční doložky v ustanoveních § 310 a § 311, které jsou součástí Části třinácté nazvané Společná ustanovení, hlavy VI s názvem Konkurenční doložka.

Dnešní úprava je v podstatě až na drobné detaily totožná s poslední úpravou ve starém zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla obsažena v ustanovení § 29a. Na tuto

úpravu odkazuje i důvodová zpráva k novému zákoníku práce. Nově však uvádí, že se jedná o dispozitivní právní úpravu s některými kogentními prvky. Problémem ovšem je, že v rozporu s tím je jako kogentní celé ustanovení § 310 ZP uvedeno ve výčtu kogentních ustanovení, který je obsažen v ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce. Toto zařazení celého ustanovení § 310 ZP mezi ustanovení, od kterých se nelze odchýlit ani ve prospěch zaměstnance, je nesmyslné i vzhledem k předchozí právní úpravě, která, ač kogentní, by takové odchýlení umožňovala. Dále se jedná o rozpor s důvodovou zprávou, která uvádí, že se jedná o dispozitivní ustanovení s některými kogentními prvky. Bylo by tedy vhodnější podřadit toto ustanovení pod ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že „z povahy ustanovení vyplývá, že se nelze odchýlit“.³⁸

3.5.1 Podstata institutu konkurenční doložky

Podstatou konkurenční doložky je, jako již od samého počátku vzniku tohoto institutu, zamezit bývalému zaměstnanci, aby se dopouštěl konkurenčního jednání vůči bývalému zaměstnavateli po skončení pracovního poměru a tak mu způsobil škodu.

Ustanovení § 310 odst. 1 ZP stanoví, že „byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. ...“.

V této první větě ustanovení § 310 odst. 1 ZP je vyjádřena podstata institutu konkurenční doložky a její podstatné náležitosti. Tedy závazek zaměstnance zdržet se po skončení pracovního poměru konkurenční činnosti a na druhé straně závazek zaměstnavatele poskytnout bývalému zaměstnanci po dobu jeho omezení přiměřené peněžité vyrovnání. Na rozdíl od minulých úprav (kromě té poslední) je zde vyjádřena zásada „něco za něco“, tedy závazek omezení zaměstnance za poskytnutí finančního vyrovnání. Tím je vyrovnáno postavení zaměstnance, který se dříve zavazoval, aniž by

³⁸ viz. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008, s. 99.

měl za omezení své činnosti jakoukoliv protihodnotu. Zaměstnanec má tak právní nárok zajištěn a nemůže mu být nijak krácen, pokud ovšem neporušuje svůj závazek nekonkurovat.

3.5.2 Podmínky uzavření konkurenční doložky

Uzavření konkurenční doložky podléhá určitým pravidlům, podmínkám, bez kterých je konkurenční doložka neplatná zcela či částečně. Tyto podmínky dále rozebírá ustanovení § 310 ZP v odstavcích 2 až 6. Ustanovení § 311 ZP vymezuje okruhy zaměstnanců, na které se zákaz konkurence vztahovat nemůže. Podrobnější rozbor těchto podmínek uvádím níže.

3.5.2.1 Uzavření a forma závazku

Podle ustanovení § 310 odst. 6 ZP musí být dohoda o konkurenční doložce uzavřena písemně, jinak je neplatná. Povinnost použití písemné formy je vztažena dále i na ukončení závazku odstoupením od dohody a na výpověď dohody, jak to stanoví odstavce 4 a 5 zmíněného ustanovení. Podmínka písemnosti je nutná zejména z hlediska prokazování samotné dohody a pak zvláště pro určení smluvní pokuty a výše finančního vyrovnání pro zaměstnance.

Zákon nevynezuje, v jakém dokumentu má být dohoda o konkurenční doložce sjednána. Lze tedy toto ujednání uzavřít jako součást pracovní smlouvy nebo jako její dodatek. Není vyloučeno ani uzavření samostatné smlouvy o konkurenční doložce. Dále je možné její uzavření i v jiných typech smluv, jako jsou manažerská smlouva nebo smlouva o pracovních podmínkách, které si lze představit zejména u zaměstnanců, u kterých pracovní poměr vzniká jmenováním.

Podle ustanovení § 77 odst. 1 ZP se na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují ustanovení upravující výkon práce v pracovním poměru. Podle E. Šimečkové by bylo možné napadnout sjednání takové dohody při dohodě o provedení práce z důvodu neplatnosti pro rozpor s dobrými mravy podle ustanovení § 14 odst. 2 ZP a pro rozpor s ustanovením čl. 26 odst. 1 LZPS,

jelikož tento pracovněprávní vztah má doplňkový charakter a neposkytuje zaměstnanci ani dostatečně velký výdělek, ani dostatečnou ochranu zaměstnání.³⁹

3.5.2.2 Strany dohody o konkurenční doložce

Dohoda o konkurenční doložce je dvoustrannou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Na straně zaměstnavatele se může jednat o jakéhokoliv podnikatele, který by mohl být ohrožen konkurenční činností svých bývalých zaměstnanců.

Zaměstnancem, po kterém lze uzavření konkurenční doložky požadovat, může být takový zaměstnanec, který v době výkonu práce pro zaměstnavatele přišel do styku s takovými informacemi, nebo nabyl takových poznatků a zkušeností, jejichž budoucích užití by mohlo ohrozit zájmy zaměstnavatele. Jen od takových zaměstnanců lze totiž tento závazek spravedlivě požadovat. Jedná se například o zaměstnance, kteří přicházejí do styku s obchodním tajemstvím, s významnými klienty zaměstnavatele a podobnými informacemi a mohli by tyto informace použít v neprospěch bývalého zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnavatel uzavřel dohodu o konkurenční doložce se zaměstnanci, kteří za dobu trvání pracovního poměru vůbec nepřišli do styku s citlivými informacemi, byla by taková dohoda relativně neplatná. Nebylo by tedy možné takovou dohodu uzavírat například se zaměstnanci úklidu nebo údržby. Pravděpodobně by ale takovou dohodu zaměstnavatel nikdy uzavřít nechtěl, neboť by pro něj neměla smysl, a tak by bylo zbytečné platit takovým zaměstnancům jakékoliv peněžité vyrovnání.

Ustanovení § 311 ZP vymezuje okruh zaměstnanců, se kterými je uzavření dohody o konkurenční doložce zcela vyloučeno a taková dohoda by byla absolutně neplatná. Jedná se o skupiny zaměstnanců působících jako pedagogičtí pracovníci škol a školských zařízení zřizovaných MŠMT, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a jako pedagogičtí pracovníci v zařízeních sociálních služeb. Vyloučení dalších zaměstnanců obsahují zvláštní právní předpisy upravující jejich zaměstnávání. Tak to činí například zákon č. 312/2002 Sb.,

³⁹ viz. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha, 2008, s. 101.

o úřednicích územních samosprávných celků, ve svém ustanovení § 40. Zde je smyslem zabránit tomu, aby se nemohl považovat výkon veřejné správy v různých orgánech za konkurenční jednání, tak jak je to možné mezi soukromými subjekty.

Pokud jde o věk, je možné dohodu o konkurenční doložce dle současné úpravy uzavřít i s mladistvým zaměstnancem. Jak stanoví ZP v ustanovení § 6, zaměstnancem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle občanského zákoníku, která dosáhla věku 15 let. Prvním dnem nástupu do práce takové osoby je možné sjednat den, který nepředchází dni dokončení povinné školní docházky. V ustanovení § 243 a násl. upravuje ZP zvláštní podmínky práce mladistvých, které se týkají zejména přiměřenosti, škodlivosti a bezpečnosti práce pro mladistvého. Ve vztahu ke konkurenční doložce zákoník práce věkové omezení neřeší. Proto jí lze uzavřít s jakýmkoliv zaměstnancem bez ohledu na jeho věk.

3.5.2.3 Spravedlivé podmínky a konkurenční činnost

Ustanovení odstavce druhého dotčeného § 310 ZP vypočítává, co považuje za spravedlivé podmínky, za nichž lze závazek od zaměstnance požadovat. Tyto podmínky jsou vymezeny povahou informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Úprava současně požaduje, aby využití takových informací, poznatků a znalostí při konkurenční činnosti bylo způsobilé zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Konkurenční činností zaměstnance podle zákoníku práce se rozumí výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo činnost, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Tak zaměstnanec nesmí být zaměstnán u konkurenční společnosti nebo podnikat v podobném oboru. Ze zákonné formulace vyplývá, že zaměstnanec není omezen v činnosti, která nemá nevýdělečnou povahu. Přitom i při takové může zaměstnavateli vznikat újma a zaměstnavatel tak není z hlediska pracovního práva chráněn. Podle související judikatury je ale nutné za výdělečnou činnost považovat i jednání, při kterém v konkrétním případě zaměstnanec výdělku nedosáhl, ale pojmově se o výdělečnou činnost jedná.⁴⁰ Lze si například představit

⁴⁰ Viz. Rozsudek NS ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

situaci, kdy bývalý zaměstnanec bude jednat pouze s úmyslem poškodit zaměstnavatele, aniž by on sám z toho měl nějaký prospěch. Zaměstnanec je v tomto případě ve výhodě, protože dostává od zaměstnavatele peněžité vyrovnání, a je tedy finančně zajištěn, a tak ani nemusí být jakýmkoliv výdělkem motivován.

Někteří autoři spatřují nejasnost úpravy v použití podmiňovacího způsobu ve formulaci zákazu činnosti, která „by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ a která „by měla vůči němu soutěžní povahu“. Rozcházejí se totiž v názorech, k jakému okamžiku by se měla poměřovat konkurenční činnost, zda ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce, nebo k celé době trvání pracovního vztahu nebo až ke dni jeho ukončení.⁴¹

Z výkladu zákonné formulace vzhledem k zakázané činnosti se dá dovodit zákaz výkonu obdobné činnosti, kterou má zaměstnavatel zapsanou v obchodním nebo jiném rejstříku, zároveň však i činnosti jiné, která má soutěžní povahu. V tomto ohledu by mohl vzniknout problém přílišného omezení zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonával činnost jen v rámci některé z činností, kterou měl zaměstnavatel zapsanou v obchodním nebo jiném rejstříku. Proto je nutné přihlížet i k druhé podmínce a to soutěžní povaze činnosti.

Další podmínkou je, aby taková činnost zaměstnance mohla pro zaměstnavatele znamenat závažné ztížení jeho činnosti. Což například u konkurenční činnosti zaměstnance vůči bývalému zaměstnavateli, který je velkým podnikatelem, prakticky nepřichází v úvahu. Proto by například zaměstnanec velké společnosti vyrábějící mléčné výrobky, nemohl být v tomto smyslu konkurencí, kdyby si založil vlastní malou ekofarmu.

V nově připravovaném návrhu změny úpravy konkurenční doložky se bude muset zaměstnanec zdržet výkonu soutěžní činnosti vůči činnosti zaměstnavatele, zejména jí nebude vyvíjet na vlastní účet, ani v pracovněprávním vztahu k jinému zaměstnavateli, který je v soutěžním postavení vůči bývalému zaměstnavateli. Tím je oproti současné úpravě zúženo omezení zaměstnance pouze na činnost soutěžní,

⁴¹ K tomu viz. Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2007, s. 29.; opačný názor prezentován in Rámiš, V. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy 14/2004, s. 524.

nevztahuje se tedy na veškerou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Chrání se využití znalostí, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu. Tato újma spočívá například ve snížení schopnosti konkurovat, nebo ve zhoršení hospodářské situace zaměstnavatele, v krajním případě může jít i o odlákání byť jednoho důležitého klienta. Jak uvádí odůvodnění námětů připravených expertním panelem, musí být mezi využitím zvláštních znalostí a možným vznikem újmy představitelná příčinná souvislost. Tu nelze spatřovat například v tom, když klienti následují bývalého zaměstnance především z důvodu jeho profesních zkušeností, osobních schopností atp.. Rozhodným okamžikem pro posouzení předpokladů platnosti konkurenční doložky je okamžik skončení pracovního poměru.

Další připravovanou novinkou, která má za cíl zpřesnit úpravu, a tak omezit možný rozsah závazku zaměstnance, je stanovení povinnosti určit území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. V tomto bodě uvádí návrh, že například v případě internetového obchodování může být územím v podstatě celý civilizovaný svět.

3.5.2.4 Peněžité vyrovnání

Podle současné právní úpravy je dohoda o konkurenční doložce podmíněna poskytnutím peněžitého vyrovnání zaměstnanci, který je omezen ve volné volbě pracovního uplatnění po skončení zaměstnání. Výše peněžitého vyrovnání je v ZP stanovena její minimální hranicí, pod kterou jí nelze sjednat za žádných podmínek. Horní hranice stanovena není a jedinou omezující podmínkou je její přiměřenost.

Zákon stanoví, že peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci „za každý měsíc plnění závazku“. Lze proto dovodit, že zaměstnavatel má povinnost platit zaměstnanci peněžité vyrovnání za každý měsíc, kdy se zaměstnanec zdržel konkurenční činnosti. Z formulace ustanovení lze dovodit, že porušením povinnosti být v jediném dni měsíce by zaměstnanec ztrácel nárok na poskytnutí plnění ze strany zaměstnavatele.

V druhé větě ustanovení prvního odstavce § 310 ZP je podpůrně stanovena splatnost závazku zaměstnavatele a to měsíčně pozadu. Ta navazuje na povinnost zaměstnavatele plnit svůj závazek za každý měsíc, kdy zaměstnanec plnil svou

povinnost. Ovšem strany dohody si mohou stanovit splatnost i odlišně. Není tedy vyloučeno, aby byla suma vyplacena jednorázově ihned při skončení pracovního poměru anebo s ukončením doby trvání závazku z konkurenční doložky. Jednorázové vyplacení ihned po skončení pracovního poměru ovšem v jistém smyslu oslabuje postavení zaměstnavatele, který by musel zaměstnancem neoprávněně přijaté plnění vymáhat zpět nejspíše jako bezdůvodné obohacení podle ustanovení § 451 OZ, jakožto plnění z právního důvodu, který odpadl. Na tato ustanovení dokonce odkazuje zákoník práce v ustanovení § 324, sice se jedná o pozůstatek odkazujících ustanovení v souvislosti se zrušeným principem delegace, avšak potvrzují, že se může tento občanskoprávní institut uplatnit i v pracovním právu.

V připravovaném návrhu změn úpravy konkurenční doložky není již povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci finanční kompenzaci za jeho omezení v každém případě. Tato povinnost se omezuje jen na některé případy, kdy má dojít ze strany zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru a je zájem na zachování účinnosti konkurenční doložky. Stejně je tomu i v případě skončení pracovního poměru dohodou stran.

3.5.2.5 Zkušební doba

Jednou z významných a poměrně diskutovaných podmínek je zákaz sjednání konkurenční doložky ve smlouvě, pokud je zároveň sjednána zkušební doba. Tento zákonný zákaz má přispět k ochraně zaměstnance jako slabší smluvní strany v tom smyslu, aby nebyl nepřiměřeně zatížen závazkem zákazu konkurence v době, kdy ještě u zaměstnavatele nestačil získat téměř žádné poznatky, informace a zkušenosti. Zákonem zvolená formulace však přináší při praktickém užívání problémy.

Jednou z možností je uzavřít pracovní smlouvu bez ujednání o zkušební době, což se však oběma stranám může zdát nevýhodné. Smyslem institutu zkušební doby je vzájemné poznání stran pracovního poměru, ověření kvalifikace zaměstnance a další. Pokud se smluvní strany vzdají sjednání zkušební doby, vzdávají se tak možnosti zrušit pracovní poměr za zvýhodněných podmínek a v krátké době. Ale zejména v takovém případě sjednání konkurenční doložky znamená pro obě strany velké riziko. Může se totiž například ukázat, že zaměstnanec nemá požadovanou kvalifikaci a nemá tedy

vůbec cenu ho zákazem konkurence vázat a už vůbec ne platit mu finanční kompenzaci. Na druhou stranu zaměstnanec nemusí být spokojený s pracovní náplní, s nedostatečným využitím jeho potenciálu a pokud se rozhodne zaměstnání opustit, byť po velmi krátké době, je vázán omezením, ačkoliv třeba nestihl u zaměstnavatele nabýt jakékoliv informace, zkušenosti či znalosti. Samozřejmě je třeba připomenout i situaci, kdy zaměstnavatel upustí od stanovení zkušební doby, protože je pro něj významnější uzavřít se zaměstnancem konkurenční doložku, avšak zaměstnanec na jejím sjednání trvá.

Na druhou stranu, se také nelze spoléhat na to, že při zachování zkušební doby, bude vůle na obou stranách po jejím uplynutí dohodu o konkurenční doložce vůbec uzavírat. Ani jedna ze stran nemůže druhou přinutit příslušnou dohodu uzavřít. Osobně předpokládám, že vůle na zaměstnancově straně k uzavření takové dohody bude pravděpodobně minimální.

Jako možné řešení, které alespoň částečně dokáže zajistit při současné právní úpravě vyšší šanci na uzavření dohody po skončení zkušební doby, vnímám finanční ohodnocení zaměstnance vázané na podmínku pozdějšího uzavření dohody o konkurenční doložce. Tedy například při nástupu stanovit mzdu 20.000 Kč s tím, že po skončení zkušební doby a uzavření konkurenční doložky, bude tato činit 30.000 Kč. Ovšem ani taková finanční motivace pro zaměstnance nemusí být dostatečnou zárukou, že bude ochoten konkurenční doložku uzavřít.

Podle připravované změny úpravy konkurenční doložky nebude mít sjednání zkušební doby a konkurenční doložky žádnou souvislost. Bude tedy možné sjednat obě dohody současně. Podle mého názoru by bylo vhodné uvažovat o úpravě, která by tuto problematiku přeci jen upravovala a to tak, aby při skončení pracovního poměru ve zkušební době, pro strany neplatil závazek v plném rozsahu (například co do rozsahu finanční kompenzace nebo doby omezení). Samozřejmě si uvědomuji, že není možné reagovat a zabezpečit všechny představitelné situace. Avšak zaměstnanec je stále v postavení slabší smluvní strany. Ve chvíli, kdy potřebuje zaměstnání, je schopen a ochoten podepsat téměř cokoliv a následky takového počínání si nemusí ani uvědomit.

3.5.2.6 Smluvní pokuta

Jako pojistku pro případné konkurenční jednání zaměstnance, lze v dohodě sjednat i smluvní pokutu, kterou se zaměstnanec zavazuje zaměstnavateli zaplatit za podmínky porušení zákazu konkurence. Jak uvádí ustanovení § 310 odst. 3 ZP, musí být výše této pokuty přiměřená povaze a významu chráněného zájmu. Zaměstnanec se může zaplacením smluvní pokuty zprostit svého závazku, jak mu to umožňuje výše uvedené ustanovení.

Nový ZP používá označení „smluvní pokuta“, což zákoník práce v předešlé úpravě nečinil, ten používal pojmu „peněžitá částka“.

Ujednání o smluvní pokutě je fakultativní součástí dohody, strany nemají povinnost ho sjednávat. Pokud se však pro smluvní pokutu rozhodnou, musí tak učinit písemně a musí určit výši smluvní pokuty nebo způsob jejího určení (například jako násobek průměrného měsíčního příjmu zaměstnance). Jedná se v podstatě o sankci za porušení závazku nekonkurovat. Zaměstnavatel nemá povinnost prokazovat, zda vznikla škoda, prokazuje pouze, že zaměstnanec porušil svůj závazek bez ohledu na důsledky.

Pokud jde o stanovení podmínky „přiměřenosti povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1“, zákon zde odkazuje na ustanovení, kde jsou upraveny náležitosti dohody o konkurenční doložce. Jedná se pravděpodobně o chybu, z logiky věci vyplývá, že by měl odkazovat na odstavec 2, kde jsou stanoveny podmínky, za nichž lze od zaměstnance uzavření konkurenční doložky spravedlivě požadovat. Pro stanovení výše smluvní pokuty je podle judikatury třeba přihlížet k poměrům zaměstnance i zaměstnavatele.⁴² Na výši smluvní pokuty se názory u odborné veřejnosti liší, jedni zastávají názor, že je závislá na výši finanční kompenzace, jiní tvrdí, že na ní je zcela nezávislá. Tito dokonce zastávají názor, že částka může být i vyšší než peněžité vyrovnání.⁴³

V současné době se různí odborné názory na to, jak bude řešena situace, když bude smluvní pokuta zcela zjevně nepřiměřená. Nejradikálnějším řešením je absolutní

⁴² viz. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003. sp. zn. 22 Co 118/2003 – rozsudek se vztahuje k ustanovení § 29a předešlé právní úpravy, ale lze ho aplikovat i na současné ustanovení § 310 ZP.

⁴³ srov. Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání. Praha : Bova Polygon, 2003. s. 143.; a rozdílně pak Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2007. s. 30.

neplatnost celé dohody o konkurenční doložce. To ale naráží na fakultativnost sjednání smluvní pokuty, proto lze takové ujednání od zbytku oddělit a prohlásit za neplatné samostatně. Druhým řešením je namítnutí nepřiměřenosti smluvní pokuty u soudu a soudního určení neplatnosti tohoto ujednání.

Posledním a nejspíše nejvhodnějším řešením se jeví připustit moderační právo soudu tak, aby tento mohl měnit její výši. Tak je to běžné v zahraničních právních úpravách a v České republice pro takové řešení máme i historický podklad z období první československé republiky. Toto řešení není vzhledem ke kogentnosti současné úpravy možné. Ani občanský zákoník, který by bylo možné podpůrně užít, nestanoví soudu tuto možnost.

Pokud jde o vztah porušení závazku k náhradě škody, pak je na sjednání smluvní pokuty zcela nezávislá. Zaměstnavatel, který prokáže, že mu konkurenčním jednáním zaměstnance vznikla škoda, může její náhradu vymáhat, ať už byla nebo nebyla sjednána smluvní pokuta. Ustanovení vztahující se k dohodě o konkurenční doložce sice neuvádí možnost vymáhat náhradu škody, což ale tuto možnost nevylučuje. Úpravu náhrady škody v pracovním právu obsahuje zákoník práce v ustanovení § 250, které patří mezi kogentní. Zde je stanovena možnost domáhat se na zaměstnanci náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem je vznik škody na straně zaměstnavatele, zaviněné protiprávní jednání zaměstnance a příčinná souvislost mezi těmito dvěma skutečnostmi. Další nutnou skutečností je zavinění zaměstnancem, ať už ve formě úmyslu nebo nedbalosti. Forma zavinění má vliv pouze na výši náhrady, která je u nedbalostního zavinění limitována zákonem. Ovšem v daném případě lze spíše předpokládat, že se bude jednat o zavinění úmyslné. V případě zvláštních skutečností může soud výši náhrady škody snížit.

Možnost uplatnit v případě porušení závazku z dohody o konkurenční doložce také nároky z odpovědnosti za škodu je dovozována z formulace ustanovení vztahujícího se k náhradě škody, která uvádí, že se musí jednat o porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V daném případě je nutné užít extenzivního výkladu, kdy zaměstnanec poruší povinnost související s plněním

pracovních úkolů. Sice se jedná o jeho jednání až po skončení pracovního poměru, ale zaměstnanec se k plnění závazku zavázal za jeho trvání.⁴⁴

3.5.2.7 Doba trvání závazku

Závazek zaměstnance, zdržet se konkurenční činnosti, může být sjednán maximálně na dobu jednoho roku po skončení zaměstnání. Z formulace vyplývá možnost sjednat kratší dobu trvání závazku. Nelze sjednat tedy delší dobu trvání omezení zaměstnance než jeden rok, i kdyby za to zaměstnavatel po celou dobu poskytoval zaměstnanci peněžité vyrovnání. Pokud by byla sjednána v dohodě o konkurenční doložce delší doba než jeden rok, pak by se podpůrně uplatnila maximální zákonná délka, ale ustanovení dohody by nebylo neplatné.

Podle nově navrhovaného znění úpravy by měla doba trvání závazku trvat až dva roky. Pokud je sjednána na dobu neurčitou nebo na dobu delší než tři roky, pak se podpůrně použije dvouletá lhůta, ale závazek nebude neplatný. Tuto úpravu považuji za poněkud zmatenou, neboť by se dalo vyložit i tak, že doba trvání závazku mezi dvěma a třemi roky je též platná.

3.5.2.8 Zánik závazku

Závazek může zaniknout několika způsoby jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele. Jak jsem již uvedla výše, zaměstnanec se může své povinnosti zprostit zaplacením smluvní pokuty, kterou má povinnost uhradit zaměstnavateli, pokud svůj závazek poruší. Tento způsob zániku závazku samozřejmě předpokládá platné uzavření dohody o konkurenční doložce s ujednáním o smluvní pokutě. Další způsoby zániku uvádí ustanovení § 310 odst. 4 a 5 ZP.

Výpověď dohody ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může dohodu o konkurenční doložce vypovědět, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. V takovém případě zanikne dohoda prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Tato výpověď musí být písemná, jak to stanoví ustanovení § 310 odst. 6 ZP.

⁴⁴ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 116.

Zaměstnanec ovšem v případě takového porušení závazku ze strany zaměstnavatele nemá povinnost dohodu vypovědět. Je to ponecháno na jeho vůli. Pokud se rozhodne, že trvá na dodržení závazku, pak může toto vyrovnání po zaměstnavateli požadovat a to i soudně.

Odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze za trvání pracovního poměru zaměstnance. Jedná se o jednostranný právní úkon zaměstnavatele. Tak může učinit po celou dobu trvání pracovního poměru, tedy i poslední den jeho trvání. Zde se přikláním k názorům, že se tak zaměstnanec po určité době dostává do nejisté pozice.⁴⁵ Zaměstnanec, který z nějakého důvodu bude opouštět zaměstnání a bude u zaměstnavatele po tzv. výpovědní dobu, si bude hledat jiné zaměstnání. Aby ale dodržel svůj závazek nekonkurovat, bude velmi pravděpodobně odmítat nabídky na obdobné pracovní pozice. Toto pro něj může znamenat přijetí zaměstnání, kde bude méně finančně ohodnocen, kde nebude mít možnost uplatňovat svoje zkušenosti a dále je rozvíjet. To ovšem přijme s vědomím toho, že od bývalého zaměstnavatele obdrží finanční kompenzaci. V případě, že zaměstnanec uzavře ještě za trvání pracovního poměru u bývalého zaměstnavatele novou pracovní smlouvu, která pro něj je nevýhodná, a zaměstnavatel od dohody o konkurenční doložce odstoupí, pak se zaměstnanec dostává do velice složité situace. Ten sice může po zaměstnavateli požadovat náhradu způsobené škody, ale tu musí prokázat a to jistě nebude jednoduché. Podle části odborné veřejnosti by proto možnost odstoupení od dohody o konkurenční doložce ze strany zaměstnavatele měla být limitována okamžikem podání výpovědi nebo sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru.⁴⁶

Podle některých autorů by měly být v odstoupení od dohody o konkurenční doložce uvedeny důvody, které zaměstnavatele k tomuto kroku vedly. Jiní naopak nutnost odůvodnění popírají a to s ohledem na podstatu konkurenční doložky, která má

⁴⁵ Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce 10/2003, s. 43 – 44. a obdobně Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2007. s. 30 – 31.

⁴⁶ viz. Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2007. s. 30 – 31.

chránit zájmy zaměstnavatele a je tedy pouze na něm, zda a kdy se rozhodne, že pro něj již taková dohoda nemá dále význam.⁴⁷

Naopak M. Bělina ve svém článku uvádí, že nejde o zmocňující ustanovení, ale o omezení zaměstnavatele. Zaměstnanec podle něj může od dohody o konkurenční doložce odstoupit kdykoliv. Podle obecného ustanovení § 245 ZP platí, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec může od dohody odstoupit jedině v případě, kdy to stanoví zákon nebo je-li to účastníky dohodnuto. Jediný zákonný důvod pro odstoupení je případ podstatného omylu jedné ze smluvních stran. Ostatní důvody pro odstoupení by musely být mezi stranami sjednány. Tento názor opírá o obecný princip ochranné funkce pracovního práva, které považuje zaměstnance za slabší smluvní stranu, a právě proto mu je poskytnuta zvýšená právní ochrana. Ustanovení o odstoupení, pokud by nebylo vázáno na žádné důvody, by jednoznačně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což v pracovním právu není zcela představitelné.⁴⁸

Odstoupení od dohody o konkurenční doložce musí být učiněno písemně, jinak je neplatné. Obecná úprava odstoupení od smlouvy v pracovním právu byla uvedena v ustanovení § 18 ZP, které odkazovalo na ustanovení § 48 a 49 OZ. Tato úprava byla však zrušena ÚS v jeho nálezu č. 116/2008 Sb. s odkazem na rozpor s principem právní jistoty.

Rozvázání ujednání o konkurenční doložce dohodou

Samozřejmě nelze ani opominout možnost rozvázat dohodu o konkurenční doložce na základě ujednání smluvních stran. Jistě je to možné za trvání pracovněprávního poměru, složitější je však už situace po jeho skončení. V takovém případě je možné uvažovat o nemožnosti zrušit tento závazek dohodou po skončení pracovního poměru. Tato úvaha se zakládá na kogentnosti ustanovení § 310 ZP, které tuto možnost nepřipouští. Ovšem s ohledem na to, že taková dohoda vychází z předešlého pracovněprávního vztahu, považují jí někteří autoři za platnou.⁴⁹

⁴⁷ srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 118. a opačně viz.: Grulich, T. Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce. Právní rádce 2/2005. s. 33 – 34.

⁴⁸ Bělina, M. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání 8/2004. s. 7 – 9.; tento článek se vztahuje k úpravě v předešlém zákoně v ustanovení § 29a, ale je aplikovatelný i na současnou právní úpravu.

⁴⁹ viz.: Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008. s. 117.

Navrhovaná změna úpravy

Nová úprava počítá se zavedením samostatného ustanovení, který bude řešit tzv. „neúčinnost konkurenční doložky“. Toto ustanovení zohledňuje důvody skončení pracovního poměru, zejména zavinění jedné ze smluvních stran. Zaměstnavatel chovající se protiprávně, nemůže mít z takového jednání prospěch.

Novinkou je i tzv. „odpadnutí zákazu konkurence“. Tento případ nastane v okamžiku, nemá-li bývalý zaměstnavatel prokazatelně důležitý zájem na dalším dodržování zákazu konkurence. Odůvodnění v návrhu uvádí, že neexistenci důležitého zájmu prokazuje zaměstnanec. Domnívám se, že v případě, kdy by tvrdil odpadnutí zákazu konkurence zaměstnavatel, protože by například nechtěl dále platit finanční kompenzaci zaměstnanci, pak by bylo dokazování na něm.

3.6 Shrnutí

Podstatou platné právní úpravy dohody o konkurenční doložce je ochrana zaměstnavatele před konkurenčním jednáním jeho bývalých zaměstnanců. Současná právní úprava je v podstatě totožná s úpravou bývalou uvedenou v ustanovení § 29a zákona č. 65/1965 Sb..

Jak jsem již uvedla v úvodu této kapitoly, ustanovení upravující konkurenční doložku jsou zařazena mezi kogentní. To naráží na princip liberalizace pracovního práva podle evropského vzoru. V souvislosti s tím vzniká řada aplikačních potíží, které by při dispozitivní úpravě řešeny být nemusely.

V připravovaném návrhu na změnu ZP je vypracována i nová právní úprava institutu konkurenční doložky. Tato se snaží řešit sporné nebo nevyhovující součásti dnešní úpravy. Navrhováno je zcela nově rozdělení do čtyř samostatných paragrafů a tak vzniká mnohem podrobnější a propracovanější úprava. Autoři se zaměřili zejména na odpadnutí zákazu sjednat konkurenční doložku současně při stanovení zkušební doby, dále snížili výši finanční kompenzace poskytované zaměstnavatelem na polovinu a to ještě jen v nějakých případech, další důležitou změnou je stanovení pravidel pro neúčinnost dohody vázanou na důvody skončení pracovního poměru.

Z mého hlediska by bylo vhodné úpravu ještě doplnit o některé podrobnosti. A to konkrétně při současném sjednání konkurenční doložky a zkušební doby stanovit odkládací podmínku účinnosti konkurenční doložky. Anebo ještě lépe omezit povinnosti z dohody o konkurenční doložce vyplývající, pokud by pracovní poměr skončil právě ve zkušební době.

Dalším bodem, který navrhovaná úprava neřeší, je možnost sjednání konkurenční doložky jen se zaměstnancem, který dosáhl věku 18ti let. Vzhledem ke zvýšené ochraně zaměstnanců mladších 18ti let v jiných oblastech pracovního práva, by i zde byla vhodná přísnější úprava. Tito zaměstnanci nejsou ještě natolik rozumově vyspělí, aby si dokázali uvědomit veškeré důsledky svého závazku. Většinou uzavírají první pracovní poměr ve svém životě a tak ani nemají zkušenosti, co od něj mohou očekávat.

Věřím, že se navrhovaná nová úprava ještě dostane k diskusi v odborných kruzích a bude nakonec projednávána na vládní úrovni, aby se mohla stát platným zněním zákona. Vzhledem k současné situaci, kdy je část ustanovení ZP zrušena ÚS a neexistuje jednotný názor na jeho postavení v oblasti soukromého práva, by bylo vhodné tento proces urychlit a podpořit.

Jak jsem již uvedla v úvodu, je konkurenční doložka institut, který se velmi dynamicky vyvíjí a s rozvojem společnosti, technologií a průmyslu stále roste na významu.

4. ÚPRAVA KONKURENČNÍHO JEDNÁNÍ PODLE OBCHODNÍHO PRÁVA

V obchodním právu se pod pojmem konkurence rozumí hospodářská soutěž, která probíhá mezi podnikateli. Konkurence a soutěživost jako takové jsou pro obchod a podnikání prospěšné, žnou ho kupředu. Problém je, že konkurence má tendenci občas ničit sama sebe (např. nekalá soutěž, monopoly, kartely). A proto jsou právními předpisy stanovena určitá pravidla pro její regulaci, při jejichž porušení následují sankce.

Zachování konkurence je chráněno ve dvou rovinách a to regulací nekalosoutěžního jednání a regulací nedovoleného omezování hospodářské soutěže. První z nich je upravena zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, (dále i „ObchZ“) v platném znění, v ustanoveních § 44 až 54 včetně, která jsou součástí hlavy V. upravující hospodářskou soutěž. Tato úprava je soukromoprávní. Naopak problematika nedovoleného omezování hospodářské soutěže je upravena veřejnoprávně a to ve speciálním zákoně č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, v platném znění.

Další úpravu týkající se ochrany podnikatele proti konkurenčnímu jednání obsahuje úprava smlouvy o obchodním zastoupení a ochrana před konkurencí osob spojených s obchodní společností, konkrétně statutárních zástupců a společníků.

4.1 Úprava podle zákona o ochraně hospodářské soutěže

Účelem této úpravy je ochrana soutěže jako takové, její samotné existence a svobody, ne ochrana jednotlivých soutěžitelů či spotřebitelů. Ustanovení § 1 zákona uvádí, že zákon upravuje ochranu hospodářské soutěže na trhu výrobků a služeb proti jejímu vyloučení, omezení, jinému narušení nebo ohrožení, a to dohodami soutěžitelů, zneužitím dominantního postavení soutěžitelů nebo spojením soutěžitelů.

Zákon se vztahuje na soutěžitele, jimiž jsou podnikatelé a další fyzické a právnické osoby, které se účastní soutěže a mohou ji svou činností ovlivňovat. Tyto osoby ani nemusí mít právní subjektivitu, důležité je, že jsou schopny ovlivnit hospodářskou soutěž. Důležitým pojmem v této oblasti je tzv. „relevantní trh“, jehož

vymezení je zásadní pro posouzení ohrožení soutěže na něm. Relevantním trhem se rozumí takový trh zboží, které je z hlediska jeho charakteristiky, ceny a zamýšleného použití shodné, porovnatelné nebo vzájemně zastupitelné, a to na území, na němž jsou výrobky dostatečně homogenní a zřetelně odlišitelné od sousedících zemí. Tento trh je tedy určen věcně, místně a časově, protože se na něm střetává ve stejný okamžik nabídka a poptávka po určitém zboží.

Důležitým orgánem v této oblasti je Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, který je ústředním orgánem státní správy pro podporu a ochranu hospodářské soutěže proti jejímu nedovolenému omezování.

Hlavním cílem této úpravy je ochrana hospodářské soutěže, jejíž svoboda musí být zachována pro správné fungování tržní ekonomiky. V důsledku je tak poskytována ochrana nejen soutěžitelům, ale i spotřebitelům.

4.2 Konkurence a nekalá soutěž

Podle ustanovení § 41 ObchZ mohou soutěžitelé, kterými jsou právnické i fyzické osoby, i když nejsou podnikateli, svobodně rozvíjet svou soutěžní činnost v zájmu dosažení hospodářského prospěchu a sdružovat se k výkonu této činnosti. Při této činnosti jsou soutěžitelé povinni dbát právně závazných pravidel hospodářské soutěže a nesmějí účast na soutěži zneužívat.

ObchZ obsahuje úpravu ochrany soutěžitelů před nekalou soutěží ze strany jejich konkurentů. Tou se podle ustanovení § 44 odst. 1 ObchZ rozumí jednání v hospodářské soutěži, které se příčí dobrým mravům soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům. Obě tyto podmínky musí být splněny, aby se jednalo o nekalé soutěžní jednání. Toto ustanovení je obecnou generální klauzulí definující základní znaky nekalé soutěže. ObchZ v dalších ustanoveních uvádí příkladmo jednotlivé konkrétní způsoby tohoto jednání. Jedná se například o klamavou reklamu, vyvolání nebezpečí záměny, parazitování, porušování obchodního tajemství aj.

Zájem na ochraně před nekalosoutěžním jednáním je natolik významným, že ochranu před ním poskytuje i zákon č. 140/1964 Sb., trestní zákoník, v platném znění. V ustanovení § 149 TZ je upraven trestný čin nekalé soutěže. V novém trestním zákoně

č. 40/2009 Sb, trestní zákoník, který nabude účinnosti dne 1. 1. 2010, bude tato činnost postihována v rámci ustanovení § 248 „Porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže“.

Ve vztahu k pracovnímu právu a pracovnímu poměru je úprava jednoho z typů nekalosoutěžního jednání, a to „Porušení obchodního tajemství“ podle ustanovení § 51 ObchZ. Obchodním tajemství je, dle ustanovení § 17 an. ObchZ, předmět práv náležejících k podniku, který je tvořen veškerými skutečnostmi obchodní, výrobní a technické povahy související s podnikem, mající skutečnou či potenciální materiální či imateriální hodnotu. Tyto skutečnosti nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel jejich tajení odpovídajícím způsobem zajišťuje. Pouze podnikatel má výhradní právo tímto tajemstvím nakládat. Porušením obchodního tajemství je jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dozvěděl mimo jiné na základě pracovního vztahu.

Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži jsou uvedeny v ustanoveních § 53 an. ObchZ. Podle nich se mohou osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. K tomu mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.

Pomocí institutu ochrany proti nekalé soutěži, zejména ochrany před porušením obchodního tajemství, se může bránit i zaměstnavatel proti konkurenčnímu jednání svého bývalého zaměstnance. To bude účelné zejména v případech, kdy se z nějakého důvodu nemůže domoci nápravy prostřednictvím pracovněprávní úpravy. To nastane například v případě, kdy zaměstnanec bude provozovat činnost, která není výdělečné povahy a není tedy postižitelná ujednáním o konkurenční doložce. Nebo případ, kdy nekonkuruje sám zaměstnanec, ale použije informace ve prospěch třetí osoby s cílem poškodit svého bývalého zaměstnavatele.

Ochrana podle těchto ustanovení je poskytována po celou dobu, dokud trvají podmínky § 17 ObchZ. Tedy po dobu, kdy se dá stále hovořit o existujícím obchodním

tajemství. Pro náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení je nutné uplatnit nároky v zákonné lhůtě, aby nedošlo k jejich promlčení.

4.3 Zákaz konkurence v obchodních společnostech

Obchodní zákoník zakazuje některé konkurenční vztahy mezi společnostmi, společníky a členy statutárních orgánů společností. Tento zákaz je obecně upraven v ustanovení § 65 ObchZ. Konkrétní úpravu pro společnosti upravuje ObchZ přímo v ustanoveních týkajících se jednotlivých obchodních společností.

U osobních obchodních společností, tedy u veřejné obchodní společnosti a komanditní společnosti, je možné tento zákaz ve společenské smlouvě nad rámec zákona vymezit i jakkoliv jinak, tedy ho rozšířit, zúžit nebo i vyloučit. U kapitálových obchodních společností, kterými jsou akciová společnost a společnost s ručením omezeným, může společenská smlouva (stanovy u akciové společnosti) tento zákonný zákaz pouze zpřísnit. U společnosti s ručením omezeným je možné tento zákaz rozšířit i na společníky.

Při porušení tohoto zákazu se poškozená společnost může domáhat, aby dotčená osoba, která zákaz porušila, vydala prospěch z obchodu, při kterém porušila zákaz konkurence, anebo převedla tomu odpovídající práva na společnost. Dále může společnost požadovat náhradu škody. Možnost vymáhat tato plnění je omezena objektivní promlčecí lhůtou v trvání jednoho roku a subjektivní lhůtou, která činí tři měsíce.

Konkurenční jednání podle této úpravy umožňuje omezení pouze po dobu trvání vztahu ke společnosti, ale nelze jím vázat dotčené osoby po jeho skončení, tedy neexistuje zde obdoba konkurenční doložky.

4.4 Zákaz konkurence podle smlouvy o obchodním zastoupení

Smlouva o obchodním zastoupení je upravena v ustanoveních § 652 až 672a ObchZ. V posledním ustanovení § 672a ObchZ je uvedena úprava konkurenčních doložek, přičemž je tak toto ustanovení i nazváno. Tato smlouva je zvláštní úpravou smlouvy o zprostředkování. Současná právní úprava vychází ze Směrnice Rady

č. 86/653/EHS o koordinaci právní úpravy členských států týkající se nezávislých obchodních zástupců.

Touto smlouvou se obchodní zástupce jako nezávislý podnikatel zavazuje dlouhodobě pro zastoupeného vyvíjet činnost směřující k uzavírání určitého druhu smluv nebo sjednávat a uzavírat obchody jménem zastoupeného a na jeho účet. Předmětem jeho závazku je vyhledávání zájemců o uzavření obchodů vymezených ve smlouvě, toto obchodní zástupce činí na základě udělené plné moci. Obchodní zástupce je nezávislý podnikatel podnikající na základě zápisu v obchodním rejstříku, živnostenského nebo jiného oprávnění. Svou činnost provádí samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost a to vše za provizi. Tím se liší od pracovněprávního vztahu, kde je osoba zaměstnanec zcela závislá na svém zaměstnavateli.

Okruh obchodů, smluv, které má zástupce uzavírat nebo jejich uzavírání zprostředkovávat, musí být určen ve smlouvě o obchodním zastoupení věcně, časově a nejlépe i místně. Podpůrně platí, že pokud nebyla sjednána teritoriální působnost činnosti obchodního zástupce, platí zastupování pro celou Českou republiku. Významnou skutečností je možnost sjednání tzv. výhradního zastoupení, při kterém pro určité území a určité obchody nesmí zastoupený mít více zástupců a zastupování svěří jen jedinému obchodnímu zástupci. Tento na oplátku nesmí být v této oblasti činný pro jiného zastoupeného nebo sjednávat obchody na vlastní účet.

Smlouva může být uzavřena jak na dobu určitou tak i na dobu neurčitou. Podpůrně platí, že byla sjednána na dobu neurčitou. Ze smlouvy oběma stranám vyplývají práva a povinnosti, jako například úhrada nákladů zastoupení, vzájemná informační povinnost o důležitých skutečnostech, a další.

Smlouva o obchodním zastoupení může zaniknout uplynutím doby její platnosti nebo i výpovědí jedné ze smluvních stran. V případě výpovědi zákon stanoví různá omezení a podmínky. Pro smlouvu na dobu neurčitou platí, že může být vypovězena kdykoliv. U smlouvy na dobu určitou musí být splněna podmínka, že objem obchodů nedosáhl v určitém období výše stanovené smlouvou. Výpovědní dobu stanovuje zákon kogentně. V případě ukončení smlouvy má obchodní zástupce právo na odškodnění, pokud zastoupenému získal nové zákazníky nebo rozvinul významně obchod s těmi stávajícími.

Jak jsem již uvedla, úprava konkurenční doložky pro smlouvu o obchodním zastoupení je obsažena v ustanovení § 672a ObchZ, které má kogentní charakter. Tu je možné ve smlouvě písemně dohodnout tak, že obchodní zástupce nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však po dobu dvou let po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného. Pokud konkurenční doložka nevyhovuje těmto podmínkám, je neplatná, a to relativně. Doložka, která by obchodního zástupce omezovala nad míru potřebnou pro ochranu zastoupeného, může být soudem přiměřeně modifikována nebo prohlášena za neplatnou.

Pokud tuto úpravu srovnáme s úpravou konkurenční doložky v pracovním právu, je zřejmá jejich podobnost. Na rozdíl od práva pracovního dovoluje obchodněprávní úprava omezení obchodního zástupce po dobu dvou let po ukončení smlouvy, ale po celou dobu nevyžaduje plnění ze strany zastoupeného. Toto plnění ze strany zastoupeného je omezeno maximálně na rok.

Právní úprava konkurenční doložky podle ustanovení § 672a ObchZ byla předlohou pro zakotvení konkurenční doložky v pracovním právu, a to konkrétně pro úpravu, která byla vložena do ZP 1965 novelou č. 155/2000 Sb., která rozšířila ustanovení § 29 ZP 1965 o druhý odstavec. Znění bylo v podstatě doslovně převzaté až na pojmenování smluv a smluvních stran.

4.5 Shrnutí

Jak je zřejmé z předchozího výkladu, je oblast konkurence významným předmětem zájmu obchodního práva, které konkurenční činnost osob upravuje v několika rovinách. Podnikatelská činnost, aby mohla být v rámci soutěže s ostatními subjekty na trhu úspěšná, musí být provozována tak, aby mohla nabídnout něco nového, jiného a jedinečného oproti konkurenci. K tomu je třeba vyvíjet vlastní metody, prohlubovat znalosti a inovovat technologie. S těmito informacemi, které bývají velmi citlivé, přichází do styku řada osob jak ze společnosti, tak zvenčí. Proto obchodní právo obsahuje úpravu, která slouží k ochraně těchto informací, na několika úrovních.

Veřejnoprávní ochranu poskytují zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a částečně i TZ, který postihuje trestný čin nekalé soutěže. Ochrana v rámci soukromého práva je rozvedena v ObchZ, který stanoví omezení pro osoby, které jsou účastny na podnikatelské činnosti obchodních společností v rámci svého postavení jako společníka nebo statutárního orgánu, nebo které se společností mají navázaný obchodní vztah ve formě smlouvy o obchodním zastoupení. Významnou součástí je i úprava nekalé soutěže a ochrany obchodního tajemství.

Pokud jde o spojení práva obchodního a pracovního, je umožněno, aby se zaměstnavatel domáhal ochrany svých práv z titulu konkurenční doložky uzavřené v pracovním poměru a zároveň uplatňoval nároky z ochrany proti nekalé soutěži z důvodu porušení obchodního tajemství.

Závěrem bych ještě ráda zmínila problematiku institutu tzv. „insider trading“, který se vykládá jako činnost spojená s nákupem či prodejem finančních instrumentů na základě veřejně nedostupných informací. Tato jednání zahrnují jak legální, tak i nelegální obchody tohoto typu. Legální formou je činnost tzv. „corporate insiders“, tedy činnost manažerů a vrcholných představitelů společností, kteří mají přístup k důvěrným informacím a na jejich základě obchodují s akciemi těchto společností. Proto je jejich jednání ostatními účastníky na trzích velmi bedlivě sledováno, protože může naznačovat budoucí vývoj týkající se akciových trhů. Nelegální insider trading je považován za jeden z největších prohřešků proti etice obchodování. Znamená obchodování s cennými papíry na základě důvěrných utajovaných skutečností, které osoba získala neoprávněnou cestou a využila jich ke svému nebo cizímu prospěchu. Takovou osobou může být zejména zaměstnanec společnosti nebo jiná osoba, která má k těmto informacím přístup na základě jiného vztahu ke společnosti, například její právní zástupce, banka atp. V některých zemích je nelegální insider trading sledován, odhalován a postihován. Na našem území tento vývoj ještě není zdaleka tak pokročilý a bude se jistě vyvíjet.

5. ÚPRAVA ZÁKAZU KONKURENCE V NĚMECKÉM PRÁVU

Německá právní úprava obsahuje, stejně jako naše, úpravu zakazující konkurenční činnost zaměstnance jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Na rozdíl od úpravy české, která je obsažena v předpisech práva pracovního, je německá úprava zcela ponechána úpravě v obchodním zákoníku. Ačkoliv je podle jeho textu vztažena jen na některé zaměstnance, postupem času byla judikaturou tato úprava rozšířena prakticky na jakékoliv zaměstnance, kteří by mohli zaměstnavateli konkurovat.

5.1 Úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání zaměstnání

Konkurenční činnost zaměstnance za trvání zaměstnání je upravena v německém obchodním zákoníku (Handelsgesetzbuch, dále i „HGB“) v ustanovení § 60 HGB. Zaměstnanec (zde nazvaný jako tzv. „obchodní zaměstnanec“) nesmí bez předchozího souhlasu zaměstnavatele (tzv. „principál“) po dobu pracovního poměru vykonávat konkurenční činnost vůči předmětu činnosti zaměstnavatele. Souhlas může být udělen i konkludentně, tedy tak, že zaměstnavatel o konkurenční činnosti zaměstnance ví a nezakáže jí. Tuto povinnost má zaměstnanec ze zákona a je možné jí dispozitivně dohodou stran upravit nebo vyloučit.

Zákaz konkurence vyjadřuje tzv. povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zákaz se v praxi analogicky aplikuje i na jiné než obchodní zaměstnance, kteří se nacházejí v podobném postavení. Ustanovení § 60 HGB zakazuje zaměstnanci jeho podnikatelskou činnost v oboru činnosti zaměstnavatele.

Uvedené omezení zaměstnance trvá po celou dobu trvání pracovního poměru a zásadně ho časově nepřekračuje. K tomu si musí strany sjednat dohodu o konkurenční doložce.

Při porušení tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn žádat vydání neoprávněného prospěchu z konkurenční činnosti zaměstnance, má nárok požadovat, aby se zaměstnanec takové činnosti zdržel. V úvahu přichází i výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Porušení zákazu konkurovat však nevede k neplatnosti

právních úkonů učiněných zaměstnancem. Zaměstnavatel může žádat náhradu škody nebo převedení uzavřeného obchodu na zaměstnavatele. Právní úprava tím sleduje, aby byl hospodářský prospěch převeden na zaměstnavatele, ale postavení třetí strany aby zůstalo nedotčeno.

5.2 Konkurenční doložka v německém právu

Zákon neomezuje zaměstnance po skončení zaměstnání ve využívání znalostí a informací získaných u bývalého zaměstnavatele automaticky. Pokud má zaměstnavatel zájem na ochraně před konkurenční činností svého bývalého zaměstnance, musí si s ním pro ten případ sjednat konkurenční doložku.

Ta je v německém právu upravena v ustanovení § 74 HGB jako oboustranný závazek zaměstnance a zaměstnavatele (tzv. „Wettbewerbsverbot“). Zaměstnanec se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zaváže nevyvíjet konkurenční činnost a zaměstnavatel se zaváže mu za to po tuto dobu poskytovat finanční vyrovnání. Tato úprava se dle zákona vztahuje jen na obchodní pomocníky, ale judikatura Spolkového pracovního soudu její aplikaci rozšířila i na ostatní zaměstnance.

Pro platnost tohoto ujednání se vyžaduje povinná písemná forma dohody a vydání listiny potvrzující uzavření konkurenční doložky zaměstnanci. Nedostatek písemné formy způsobuje dle ustanovení § 125 HGB neúčinnost právního úkonu.

Konkurenční doložka může být sjednána za doby trvání pracovního poměru. Judikatura dovodila, že je to možné i před jeho vznikem, a to v rámci smlouvy o smlouvě budoucí. Ovšem po ukončení pracovního poměru ji sjednat za podmínek ustanovení § 74 HGB nelze.

Listina potvrzující dohodu o konkurenční doložce musí obsahovat všechny požadované náležitosti uvedené v zákoně. Jedná se o vymezení místa, času, obsahu a závazek zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci karenční odškodné a jeho výše.

5.2.1 Podmínky platnosti dohody o konkurenční doložce

Aby byla dohoda o konkurenční doložce platně sjednána, musí být učiněna písemně a musí být vyhotovena a předána listina potvrzující její uzavření zaměstnanci.

Dohoda může být sjednána jako samostatná smlouva nebo jako součást smlouvy pracovní. K ní může být i připojena jako její příloha. Pokud není tato dohoda ve formě přílohy podepsána, není to na škodu, pokud je pevně připojena k podepsané pracovní smlouvě. Vyžadovány jsou vlastnoruční podpisy obou stran.

Po nabytí účinnosti úpravy umožňující elektronické vyhotovení listin může být dohoda sjednána i v elektronické podobě, ale potvrzující listinu je v každém případě nutné vydat písemně. Pokud je konkurenční doložka zakotvena v kolektivní smlouvě, pak je potvrzení učiněno formou předání písemného vyhotovení této kolektivní smlouvy. Nahradit vydání takové listiny je možné i v případě, pokud je konkurenční doložka součástí pracovní smlouvy a jedno písemné a podepsané vyhotovení této smlouvy je předáno zaměstnanci.

5.2.2 Obsah závazku zaměstnance

Zaměstnanec se zavazuje po stanovenou dobu, že se zdrží konkurenční činnosti vůči činnosti zaměstnavatele. HGB sice stanoví, že je omezen pouze v podnikatelské činnosti, ale podle judikatury Spolkového pracovního soudu je tento zákaz nutné vztáhnout i na činnost závislou a dokonce i na svobodná povolání.

Je nepřijatelné, aby byl zaměstnanec omezen více, než je žádoucí pro ochranu zaměstnavatelových zájmů. Zaměstnancova možnost obstarávat si příjmy po skončení tohoto zaměstnání nesmí být nadměrně omezena či ohrožena. Tak by se dělo například, kdyby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem tuto dohodu jen s cílem zaměstnance poškodit.

V dohodě o konkurenční doložce je tak nutné vymezit předmět ochrany, územní působnost a časovou vázanost závazku zaměstnance. Maximální doba trvání omezení zaměstnance činí podle HGB 2 roky od ukončení pracovního poměru, poté se stane neúčinnou.

Předmět zákazu bývá vymezen dvěma způsoby, buď se vztahuje na činnost nebo na určité podniky. V prvním případě je vymezena oblast činností, které nesmí zaměstnanec vykonávat. Avšak dodržování takového zákazu se velmi těžko kontroluje.

V druhém případě se jedná o výčet konkrétních podniků, kde nesmí zaměstnanec nastoupit do zaměstnání. To ovšem nezamezí samostatné činnosti zaměstnance.

5.2.3 Závazek zaměstnavatele k vyplácení karenčního odškodnění

Pro platnost konkurenční doložky je vyžadován bezpodmínečný závazek zaměstnavatele, že bude po dobu omezení zaměstnanci vyplácet tzv. karenční odškodnění. Jedná se o peněžité vyrovnání poskytované zaměstnanci jako protislužba za dodržování jeho omezení. Tento závazek může zaměstnavatel vyjádřit odkazem na „zákonem předvídané odškodnění“, avšak nestačí pouhý odkaz na ustanovení § 74 HGB, jelikož tím není jeho závazek jednoznačně vyjádřen.

Jeho výše činí minimálně polovinu naposledy vyplaceného smluvního plnění. Zákon obsahuje i úpravu pro výpočet této částky a úpravu určující její splatnost. Zajímavostí je, že do částky rozhodné pro výpočet tohoto plnění jsou započítávány veškeré příjmy, které zaměstnanec získal (včetně stravného, finančních darů k významným životním událostem atd.).

Podmínkou platnosti konkurenční doložky je jednoznačný závazek zaměstnavatele poskytovat karenční kompenzaci. Pokud takový závazek chybí, je doložka neplatná. Pokud se zaměstnavatel zaváže poskytovat odškodnění v nižší než zákonné výši, je pouze na vůli zaměstnance, zda bude svůj závazek dodržovat nebo nikoliv. Své rozhodnutí musí sdělit zaměstnavateli na začátku karenční doby.

Pokud zaměstnavatel neposkytne karenční odškodnění včas, může zaměstnanec požadovat i úroky z prodlení a náhradu škody z prodlení. Pokud zaměstnanec stanoví náhradní lhůtu k plnění a vyzve zaměstnavatele, který jí nedodrží, může od dohody odstoupit.

Povinnost poskytovat karenční kompenzaci zaměstnavatelem zaniká ve chvíli, kdy zaměstnanec svůj závazek nekonkurovat poruší. Již poskytnuté plnění může zaměstnavatel požadovat zpět.

Zajímavostí je, že pro poskytování karenční kompenzace se započítává mzda z jiné výdělečné činnosti, kterou zaměstnanec vykonává po skončení pracovního poměru. Tento zápočet nastupuje ze zákona, pokud jsou splněny zde stanovené

podmínky. Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli v tomto směru informační povinnost. Zaměstnavatel se může tohoto zápočtu ve prospěch zaměstnance vzdát.

5.2.4 Porušení závazku z konkurenční doložky

Pokud se zaměstnanec dopustí jednání porušující zákaz konkurence, nabízí se zaměstnavateli několik způsobů řešení situace. Jedná se o právo na informace, negociační žalobu, náhradu škody, zastavení výplaty karenční kompenzace, odstoupení od dohody nebo smluvní pokutu.

Informační povinnost spočívá v tom, že zaměstnavatel může požadovat, aby mu zaměstnanec sdělil informace o tom, kde je zaměstnán, jakou činnost vykonává, atd.

Zajímavým institutem poskytujícím ochranu zaměstnavateli je tzv. „Stufenklage“ (stupňová žaloba). Ta umožňuje zaměstnavateli postupné uplatňování právních nástrojů k jeho ochraně, a to od poskytnutí informací po požadování plnění.

5.2.5 Účinnost konkurenční doložky

Konkurenční doložka nabývá účinnosti dnem skončení pracovního poměru, ať už k němu došlo jakýmkoliv způsobem. Není rozhodné, pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru není další práce schopný, ať už ze zdravotních nebo jiných důvodů. Jedinou výjimkou je, pokud si osoba odpykává trest odnětí svobody, pak povinnost poskytovat karenční kompenzaci zaměstnavatelem odpadá.

5.2.6 Podmíněné zákazy konkurence

Jedná se o konkurenční doložky, jejichž platnost je podmíněna nějakou skutečností, která není stanovena zákonem. Většinou se jedná o takové podmínky, které umožňují zaměstnavateli se svobodně rozhodnout, zda bude konkurenční doložka platit nebo nikoliv. Zaměstnanec se tak dostává do nejistého postavení.

Proto jsou tyto doložky prohlášeny zákonem za nezávazné a záleží jen na zaměstnanci, pokud se jimi bude řídit. Zaměstnanec musí zvolit, zda bude takovou

dohodu akceptovat na začátku karenční doby. Zaměstnavatel může požadovat potvrzení jeho volby.

5.2.7 Neplatnost a nezávaznost konkurenční doložky a možnosti jejího zrušení

U konkurenčních doložek rozlišujeme jejich neplatnost včetně neúčinnosti (Nichtigkeit), nezávaznost (Unverbindlichkeit) a částečnou nezávaznost (Teilweise Unverbindlichkeit). Každý z důsledků nastává v jiných případech a má jiné dopady.

O neplatnost nebo neúčinnost se jedná například v případě, kdy není dodržena písemná forma, není vyjádřen závazek poskytnout karenční kompenzaci, dohoda je uzavřena s nezletilou osobou. Takové vady není možné dodatečně zhojit.

Nezávazná je taková dohoda o konkurenční doložce, pokud například nedojde k doručení potvrzující listiny zaměstnanci, pokud je přislíbena nižší karenční kompenzace nebo jde-li o podmíněný zákaz konkurence. V daném případě se může dotčená strana rozhodnout, zda závazek dodrží či nikoliv.

Částečná nezávaznost konkurenční doložky nastává, pokud je zde neoprávněné omezení dalšího vývoje zaměstnance, nedostačující oprávněný zájem zaměstnavatele nebo je-li překročena maximální doba trvání závazku.

Významnou součástí úpravy v HGB je i možnost zaměstnance vyvázat se z dodržování zákazu konkurence v případě, kdy pracovní poměr skončil výpovědí z jeho strany pro porušení smlouvy zaměstnavatelem. Zaměstnanec musí svou vůli nebyt doložkou vázán oznámit zaměstnavateli v zákonné lhůtě. Podobné účinky mohou nastat i v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, pokud nenastanou zákonem dané výjimky.

Zaměstnavatel může dohodu o konkurenční doložce platně vypovědět z jakéhokoliv důvodu. Tento svůj záměr musí písemně oznámit zaměstnanci. Po dobu jednoho roku po doručení oznámení zaměstnanci je zaměstnavatel vázán platit karenční odškodnění. Samozřejmě záleží na tom, zda pracovní poměr v tomto období skončí nebo zda tato doba proběhne za trvání pracovního poměru, aniž by na výplatu vznikl nárok. Zaměstnanec přestává být omezením z konkurenční doložky vázán okamžikem oznámení o výpovědi.

Zajímavostí je, že zákon upravuje i situaci, kdy dochází ke změně zaměstnavatele a přechodu zaměstnance k němu. Dále pamatuje i na insolventci podniku.

5.2.8 Shrnutí

Jak vyplývá z výše uvedeného, je německá úprava zákazu konkurence velice podrobně rozpracována a věnuje se i situacím, které naše právo zdaleka nepředvídá, ačkoliv na podobné skutečnosti se zaměřují i někteří čeští autoři ve svých odborných článcích a jiných publikacích.

Jistě ke komplexnosti německé úpravy přispívá i rozhodování Spolkového pracovního soudu, který svou judikaturou pomohl vyplnit některé mezery v právní úpravě.

Jak jsem uvedla již výše, vztahuje se konkurenční doložka i na svobodná povolání. V této oblasti se jedná o tzv. Doložku ochrany klientů, kdy se brání možnosti, aby si odcházející pracovník převzal s sebou i své klienty. Uplatňuje se zejména u advokátů daňových poradců nebo auditorů. Na tato ujednání se analogicky aplikují také ustanovení § 74 an. HGB.

Podle mého názoru by německá úprava mohla být vyhovujícím vzorem pro další změny v oblasti zákazu konkurence zaměstnanců podle pracovního práva. Bylo by vhodné naší úpravu zejména doplnit o zákaz sjednávat doložku s nezletilými zaměstnanci, o možnost vyvázání se z dodržování konkurenční doložky při některých typech skončení pracovního poměru a o povinnost specifikovat blíže územní rozsah závazku.

ZÁVĚR

Cílem této práce je seznámit čtenáře s institutem konkurenční doložky a v souvislostech i se zákazem konkurence v pracovním právu obecně. Dále uvádím stručný přehled zákazu konkurence v právu obchodním, které s pracovněprávní úpravou souvisí a prolíná se. Problematika konkurenční doložky prošla ve své historii poměrně dynamickým vývojem a i v dnešní době nejsou diskuse nad její právní úpravou ukončeny.

Jedná se o institut, se kterým se ve svém pracovním životě setkala většina pracovníků osobně nebo zprostředkovaně. Málokdo si vůbec uvědomuje, jaké pro něj taková dohoda může mít důsledky. V rámci sjednávání pracovního poměru se většina osob podvoluje podmínkám, které stanoví budoucí zaměstnavatel. Každý se spíše zajímá o pracovní dobu, výši mzdy, délku dovolené a další skutečnosti, které jsou významné z hlediska každodenního použití, a nad budoucím závazkem pro případ skončení pracovního poměru se nezamýšlí. Byla bych ráda, kdyby moje práce poskytla čtenáři obecný přehled o tomto institutu a mohl by tedy sjednání konkurenční doložky, pokud by k němu mělo v budoucnu dojít, lépe posoudit.

Jak jsem již uvedla v úvodu, vývoj institutu prošel několika fázemi právní úpravy, které se od sebe více či méně lišily. Pro zaměstnance i zaměstnavatele mělo velký vliv, v jaké době dohodu o konkurenční doložce uzavřeli. Odvíjejí se od toho totiž veškerá práva a povinnosti obou smluvních stran. Jelikož i dnes přetrvává velké množství dohod o konkurenční doložce sjednaných v minulosti sahajících v některých případech i několik desítek let zpátky, považuji za významnou část práce věnující se jednotlivým obdobím právní úpravy.

Pokud jde o rozdíly v jednotlivých etapách vývoje, jsou zcela zřejmé a snad jedině, o čem nebyly vedeny diskuse v odborných kruzích, je samotná podstata institutu. Ten prošel po roce 1989 vývojem od nulové právní úpravy, přes zakotvení jako součásti podmínek pracovní smlouvy až po samostatnou úpravu. V prvním období byla dohoda o konkurenční doložce považována za zcela neplatné ujednání, později na základě judikatury byla dovozována její platnost, pokud byla spravedlivá pro obě strany

závazku Po zákonném zakotvení institutu byla doložka považována již za platnou, ovšem s velkými výhradami odborných autorů i soudů. A proto si její úprava vynutila další zpřesňování a vyvažování podmínek pro obě smluvní strany.

Tak se vyvinula postupně až do dnešní podoby, která je od roku 1989 úpravou nejvíce propracovanou i vyváženou. Přesto k ní má odborná veřejnost věcné výhrady a připomínky. Názory na její aplikaci ani dnes nejsou jednoznačné a bylo by vhodné jí do budoucna ještě upravit. K tomu směřuje práce expertního panelu při MPSV, který již v roce 2007 připravil návrh jejího nového znění. Myslím, že by bylo vhodné čerpat inspiraci i ze zahraničních úprav, konkrétně z úpravy obsažené v německém obchodním zákoníku, který zákaz konkurence velmi podrobně zpracovává.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Konkurrenz und Wettbewerb sind Bestandteile unseres Alltagslebens. Um unsere Wünsche und Ziele zu erfüllen, stehen wir jeden Tag mit anderen Leuten im Wettbewerb. Dasselbe ist es mit Realisation des Grundrechtes auf freie Berufs- und Unternehmenswahl. Die Arbeit ist ein wichtiger Lebensinhalt allen von uns. Wir bemühen uns um die beste Durchsetzung unserer Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeit. Dabei müssen wir die Rechte der anderen Leuten und Unternehmer achten. Besonders dann, wenn wir die Informationen von einem anderen gewinnen.

Das Arbeitrecht und auch Handelsrecht regulieren die Konkurrenzfähigkeit der Arbeitnehmer und anderer Personen, die mit den empfindlichen Informationen des Betriebs in Kontakt kommen. Die Diplomarbeit beschäftigt sich am meisten mit der Konkurrenz im Arbeitsrecht. Dazu schliesse ich kurz auch die Konkurrenzregulierung im Handelsrecht und auch die deutsche Regelung des Wettbewerbs.

Das Wesen der Konkurrenzverbote im Arbeitsrecht ist in dem ersten Kapitel analysiert. Im Arbeitsrecht unterscheidet man die Konkurrenzverbote während des Arbeitsverhältnisses und Konkurrenzverbote, die den Arbeitnehmer nach seinem Ende regeln, die sog. „Konkurrenzklausele“.

Das zweite Kapitel umfasst die historische Entwicklung der Konkurrenz auf dem Tschechischen Republik seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, über die Regelung im Gesetz Nr. 65/1965 Slg., wo die Konkurrenzregelung mehrmals geändert wurde. In dieser Zeit gab es verschiedene Meinungen auf die Gültigkeit der Konkurrenzklausele, die aus der widerspruchsvollen Regelung ausgingen. Denn vor dem Jahre 1989, wenn sich die neue Regierung und Rechtsstaat wieder konstituiert hat, gab es kein Bedarf die Konkurrenz zu regulieren, also beinhaltete das Gesetz keine Konkurrenzregelung. Diese Problematik wurde dann mittels einigen Novellen in das Gesetz eingegliedert, deren Beitrag wird in der Arbeit ausführlich analysiert.

Im nächsten Kapitel beschreibe ich die Analyse der Rechtsprechung in dem neuen Arbeitsgesetz Nr. 262/2006 Slg., der am 1. 1. 2007 in Kraft getreten ist. Diese Regelung entspricht den modernen Rechtsanforderungen an die Liberalisierung des

Arbeitsrechtes, ist mit dem allgemeinen Privatrecht verbunden und ziemlich ausführlich durchgearbeitet.

Das vierte Kapitel widmet sich der Konkurrenz im Handelsrecht. Es handelt sich um Problematik des Wettbewerbs. Hier wird den Personen, die mit dem Gewerbegeheimnis in Kontakt kommen, die Konkurrenzfähigkeit begrenzt. Das Handelsrecht unterscheidet zwischen Beschränkung des Wirtschaftswettbewerbs, unlauterer Wettbewerbs, der Konkurrenz in den Handelsgesellschaften und der Konkurrenz nach dem Handelsvertretungsvertrag.

Im letzten Kapitel ist die Regelung in deutschen Recht beschreibt. Diese ist im Handelsgesetzbuch geregelt, aber gilt auch für die Arbeitsverhältnisse, denn in Bundesrepublik Deutschland ist kein Arbeitsgesetz. Die deutsche Konkurrenzregelung ist sehr ausführlich und gründlich durchgearbeitet.

Die Problematik der Konkurrenz, vor allem der Konkurrenzklausel, im Arbeitsrecht ist in dem tschechischen Recht sehr dynamisch entwickelnd. Es gibt viele verschiedene fachliche Meinungen von Sachverständigen, was noch besser geregelt sein sollte. Meiner Meinung nach, sollten wir zum Beispiel in der deutschen Regelung Vorbild nehmen und die Konkurrenzklausel noch bearbeiten, damit sie den ausländischen Standarten entspricht.

SEZNAM ZKRATEK

LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
HGB	Handelsgesetzbuch (německý obchodní zákoník)
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965, zákoník práce

SEZNAM LITERATURY

- ✓ BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In : Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie, VII. Lubyho právnické dni, Trnava, 2002
- ✓ BĚLINA, M. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání 5/2004
- ✓ BĚLINA, M. Konkurenční doložka a odchodné. Pracovní právo. 1. vydání : C. H. Beck, 2001
- ✓ BĚLINA, M. Konkurenční doložka a peněžité vyrovnání. Pracovní právo 2. vydání : C. H. Beck, 2004
- ✓ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007
- ✓ BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008
- ✓ BOGNÁROVÁ, V. Novelizace zákoníku práce v roce 2003 - Konkurenční dohoda § 29a. Právo a zaměstnání 4/2004. Orac
- ✓ BOGNÁROVÁ, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání 9 – 10/2000
- ✓ DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 7. neu bearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 2007
- ✓ GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. Brno : Computer Press, a.s., 2002.
- ✓ GALVAS, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi 1/1994
- ✓ GRULICH, T. Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce. Právní rádce 2/2005
- ✓ HENSSLER, M., WILLWMSSEN, H. J., KALB, H. J. Arbeitsrecht. Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2006
- ✓ HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem. 1. vydání : ANAG Olomouc, 2008
- ✓ JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. Práce a mzda 8/2001
- ✓ JAKUBKA, J. Zákoník práce - chyby a problémy. 2. rozšířené vydání : Grada Publishing, 2001

- ✓ JAKUBKA, J. Zákoník práce s promítnutím nálezu Ústavního soudu k návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce. 4. aktualizované vydání : ANAG Olomouc, 2008
- ✓ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání. Praha : Bova Polygon. 2003
- ✓ JUNÁČEK, J. Ochrana proti krádeži KNOW – HOW zaměstnancem. Z rozhodovací praxe našich soudů v oblasti nekalé soutěže, ASPI – Původní nebo upravené texty pro Aspi, 1996
- ✓ JUNKER, A. Grundkurs Arbeitsrecht. 5. neu bearbeitete Auflage. München : C. H. Beck, 2006
- ✓ KAHLE, B., VYSOKAJOVÁ, M., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání : ASPI, 2008
- ✓ KOSTEČKA, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy 3/1993
- ✓ KOTTNAUER, A. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. Mzdy a personalistika v praxi, 1/2001
- ✓ KOTTNAUER, A., TÝC, J. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu : ANAG Praha, 1998
- ✓ MATĚJKA, J., ZACHARIÁŠ, J. K 38. novele zákoníku práce. Právo a zaměstnání 5/2004
- ✓ PAŘÍZEK, I. Konkurenční doložka. Právní rádce 4/2001
- ✓ PÍCHOVÁ, I. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2001
- ✓ PÍCHOVÁ, I. Innominátní smlouvy v pracovním právu. Právo a zaměstnání 9-10/99
- ✓ PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce 10/2003
- ✓ PILTZ, A., IMMELMANN, O. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1. 11. 1995. Právní rozhledy 8/1996
- ✓ RÁMIŠ, V. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy 14/2004
- ✓ SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 6/1996
- ✓ SOUČKOVÁ, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001

- ✓ SOUČKOVÁ, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004
- ✓ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance : Linde Praha, 2008
- ✓ ŠIMEČKOVÁ, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání 10/2003
- ✓ TOMEK, M. Konkurenční doložka. Právní rádce 8/2007
- ✓ ZRUTSKÝ, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy 11/1996
- ✓ GLANEGGER, P. und Kol. Heidelberger Kommentar zum Handelsgesetzbuch. 6. neu bearbeitete Auflage. Heidelberg : C. F. Mueller Verlag, 2004
- ✓ SCHMIDT, K. Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch. Band 1. München : Verlag C. H. Beck / Verlag Franz Valen, 1996
- ✓ SCHMIDT, K. Handelsrecht. Fünfte, neubearbeitete Auflage. München : Carl Heymanns Verlag, 1999
- ✓ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97
- ✓ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- ✓ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
- ✓ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2009, sp. zn. Cdo 2153/2008
- ✓ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. 7. 2003, sp. zn. 16 Co 130/2003
- ✓ Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. 4. 2003, sp. zn. 22 Co 118/2003
- ✓ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. ÚS 192/95
- ✓ Nález Ústavního soudu ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96
- ✓ Důvodová zpráva k novele zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ze dne 19. 3. 2003
- ✓ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ze dne 30. 9. 2005

Internetové odkazy

<http://pracovni.juristic.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://ckmos.cz>

<http://ipoint.financninoviny.cz>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Navrhovaná změna zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vytvořená
expertním panelem při MPSV

PŘÍLOHA 1

Navrhovaná změna zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vytvořená expertním panelem při MPSV:

§ A01

[Konkurenční doložka]

(1) Má-li zaměstnanec v průběhu pracovně právního vztahu možnost získat znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu, může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku. Pro konkurenční doložku je vyžadována písemná forma.

(2) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že se po skončení pracovně právního vztahu zdrží výkonu soutěžní činnosti vůči činnosti zaměstnavatele; zejména nebude takovou činnost vyvíjet na vlastní účet, ani v pracovně právním vztahu k jinému zaměstnavateli, který je v soutěžním postavení vůči bývalému zaměstnavateli.

§ A02

[Omezení konkurenční doložky]

(1) Konkurenční doložka je platná, určí-li se území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká.

(2) Konkurenční doložku lze sjednat nejdéle na dobu dvou let. Je-li konkurenční doložka sjednána na neurčitou dobu, anebo je-li ujednána na dobu delší než tři roky, platí, že byla sjednána na dva roky.

(3) Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, zrušit, anebo prohlásit za neplatnou.

§ A03

[Neúčinnost konkurenční doložky]

(1) Rozvázal-li jednostranně zaměstnanec pracovně právní vztah z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, nebo pracovně právní vztah skončil ze stejného důvodu dohodou, považuje se sjednaná konkurenční doložka za neúčinnou.

(2) Rozvázal-li jednostranně zaměstnavatel pracovně právní vztah, je konkurenční doložka účinná toliko v případech, kdy se zaměstnavatel zavázal poskytovat zaměstnanci měsíčně po dobu trvání zakazu konkurence plnění alespoň ve výši poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Ujednání o tom, že toto plnění je součástí mzdy poskytované za trvání pracovně právního vztahu, je neplatné.

(3) Skončil-li pracovně právní vztah dohodou a nejde-li o případ dle odstavce 1, posoudí se případ dle druhého odstavce.

§ A04

[Odpadnutí zakazu konkurence]

Zakaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel prokazatelně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

NON-COMPETITION CLAUSE

KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS

konkurenční doložka	-	non-competition clause
zákaz konkurence	-	ban on competition
skončení pracovního poměru	-	termination of an employment