

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

RIGORÓZNÍ PRÁCE

ZÁKAZ KONKURENCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

PROHIBITION OF A COMPETITION IN LABOUR RELATIONS

Vysoká škola: Univerzita Karlova v Praze
Fakulta: Právnická
Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Konzultant: doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
Autor: Mgr. Jitka Hořáková

Praha, březen 2012

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených, všechny využití prameny a literatura byly řádně citovány, práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne:.....

Mgr. Jitka Hořáková

Poděkování

„Chtěla bych na tomto místě poděkovat svému konzultantovi, panu doc. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, ochotu, vstřícný přístup i podnětné připomínky, které mi v průběhu vypracování rigorózní práce poskytoval.“

Obsah:

Úvod	1
1 Zákaz konkurence v českém právním řádu	4
1.1 Pracovněprávní aspekty právní regulace zákazu konkurence	4
1.1.1 Právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních předpisech	4
1.1.2 Aplikace zákazu konkurence (s důrazem na dobu po skončení pracovněprávního vztahu) v praxi – nezbytný či zbytečný požadavek?	5
1.2 Zákaz konkurence v ostatních oborech práva	8
2 Vymezení pojmu „pracovněprávní vztahy“	12
2.1 Subjekty pracovněprávních vztahů	13
2.1.1 Fyzická osoba	14
2.1.2 Právnícká osoba	15
2.2 Závislá práce – definiční znak pracovněprávního vztahu	15
2.3 Kdy pracovněprávní vztahy vznikají, mění svůj obsah a kdy zanikají?	17
2.3.1 Vznik aneb počátek pracovněprávního vztahu	17
2.3.2 Změna pracovněprávního vztahu (v subjektu a obsahu)	18
2.3.3 Zánik aneb konec pracovněprávního vztahu	20
2.4 Co je obsahem pracovněprávních vztahů	22
3 Historický exkurz právní úpravou zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích až do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	24
3.1 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru	25
3.1.1 Počátky právní úpravy zákazu konkurenčního jednání zaměstnance a právní stav za První republiky	25
3.1.2 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce do účinnosti nového zákoníku práce	29
3.2 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance po skončení pracovního poměru	35
3.2.1 Počátky právní úpravy zákazu konkurence po skončení pracovního poměru - stav za První republiky	35
3.2.2 Právní úprava konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce	37
4 Platná právní úprava zákazu konkurence v průběhu pracovního poměru a po jeho skončení v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce	48
4.1 Přijetí nového kodexu, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	48
4.2 Novela zákoníku práce – průlom do stávající úpravy?	51
4.3 Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích za trvání pracovního poměru, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění Novely	52
4.3.1 Vymezení právní úpravy	52
4.3.2 Právní charakter	55
4.4 Právní regulace zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích po skončení pracovního poměru, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění Novely	61
4.4.1 Právní charakter institutu konkurenční doložky	62
4.4.2 K podmínkám a požadavkům pro sjednání konkurenční doložky	65
4.4.3 K závazku poskytnutí finanční kompenzace	71

4.4.4	Výpověď versus odstoupení od doložky – stejná oprávnění pro obě smluvní strany?	74
4.4.5	Zajištění ve formě smluvní pokuty a problematika náhrady škody	85
4.4.6	Zákonný zákaz sjednání konkurenční doložky	89
5	Francouzský právní řád - právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích	91
5.1.	Zákaz konkurence zaměstnance za existence pracovního poměru	91
5.1.1	Doložka o exkluzivitě	91
5.1.2	Povinnost loajality	93
5.2	Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru - konkurenční doložka	96
5.2.1	Právní charakter	96
5.2.2	Vymezení podmínek pro platnost konkurenční doložky	100
5.2.3	Důsledky porušení povinností vyplývajících z konkurenční doložky	107
5.2.4	Odstoupení od konkurenční doložky a moderační právo soudu	110
6	Německý právní řád - právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích	113
6.1	Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru	113
6.1.1	Právní úprava	113
6.1.2	Povinnosti zaměstnanců za trvání pracovního poměru	114
6.2	Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru - konkurenční doložka	116
6.2.1	Právní charakter	116
6.2.2	Náležitosti dohody o konkurenční doložce	118
6.2.3	Karenční kompenzace	122
6.2.4	Nezávaznost a neplatnost dohody	125
6.2.5	Porušení dohody o konkurenční doložce	128
	Závěr	132
	Seznam zkratk	137
	Příloha: Tabulka	149
	Resumé	152
	Abstrakt	154
	Klíčová slova	155
	Key words	155

Úvod

Moderní společnost 21. století klade na jedince mnohdy velmi často vysoké nároky vyvstávající z potřeby stále lepších výkonů za nižších nákladů, maximalizace výnosů a snižování rizik; to vše musí být doprovázeno rychlým a efektivním jednáním. Člověk je tak nesčetněkrát v rámci svého pracovního života postaven před úskalí četných otázek týkajících se jeho dalšího profesionálního působení, která jsou mnohdy spojena s nutností velmi rychlého reagování za současného flexibilního rozhodování. V dnešní globální a mnohdy vysoce předimenzované společnosti se tak každý musí rychle přizpůsobovat stále měnícím se podmínkám a požadavkům, které jsou na člověka kladeny, rovněž se však musí alespoň elementárně orientovat také v právních předpisech, jež musí respektovat a přizpůsobovat jim svá jednání. Není velkou neznámou, že každé lidské jednání musí být komfortní s příkazy a zákazy, které jsou obsaženy v právních normách. Není-li tomu tak, nastupuje v případě jejich porušení sankce, které mohou mít různých podob. Je tedy více než zřejmé, že pokud je obecně určité jednání zakázáno, každý by měl takový zákaz respektovat a chovat se konformně s nastolenými pravidly.

Uvedená premisa tak platí ve všech právních oborech v rámci soukromého i veřejného práva. Ne jinak je tomu v oblasti pracovního práva, konkrétně pak v rámci pracovněprávních vztahů, tedy základních vztahů utvářejících se mezi smluvními partnery, tj. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro bezproblémové fungování uvedeného vztahu je tudíž nezbytné, aby jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel respektovali příslušné právní normy a vyvarovali se takovým jednáním, kdy by bylo nutné aplikovat sankci za jejich porušování.

Jedním z termínů, které pracovní právo upravuje a které musí smluvní strany respektovat, je zákaz konkurenčního jednání zaměstnance, a to jednak za trvání pracovního poměru, tak i v době po jeho skončení (je – li tato možnost smluvními stranami sjednána). V případě, že jedna ze stran nerespektuje povinnosti vyplývající ze zákona anebo ty, které byly smluvně dohodnuty, nastupuje druhotná povinnost v podobě sankce.

V současné době je problematice zákazu konkurenčního jednání v pracovněprávních vztazích věnována pozornost čím dál tím více, přičemž jsou to právě ony intence pracovněprávního vztahu, kde se zákaz konkurence aplikuje a kde je tudíž potřeba nejen posilovat jistotu smluvních stran, nýbrž i upozorňovat na úskalí, která s daným tématem souvisí. Uvedenou problematikou se autorka kontinuálně zabývá již od doby svého studia na Právnické fakultě, když předmětnou pozornost věnovala tomuto tématu rovněž ve své práci diplomové a nyní se pravidelně účastní seminářů i diskusních setkání, která jsou tomuto institutu věnována.

Předkládaná rigorózní práce se v úvodní části zabývá ústředním pojmem konkurence, potažmo pojmem jejího zákazu (1. kapitola), přičemž stěžejní pozornost je tomuto institutu věnována zejména v intencích vztahu zaměstnavatele a zaměstnance po dobu trvání pracovněprávního vztahu, a rovněž také zaměstnavatele a bývalého zaměstnance pro dobu, kdy již pracovněprávní poměr sice skončil, ale kdy pro obě smluvní strany platí vzájemně nastolená pravidla v podobě tzv. konkurenční doložky.

Těžiště práce bude věnováno institutu zákazu konkurence *de lege lata* za trvání pracovněprávního vztahu a po jeho skončení v rámci českého pracovního práva (kapitola 4.). Cílem autorky je čtenáři tento institut představit, charakterizovat jeho vlastnosti, formu, obsah i zákonitosti, které musí smluvní strany při jeho respektování dodržovat. Stranou nezůstává ani zaměření autorky na změny, které byly s účinností od 1. ledna 2012 do této právní úpravy promítnuty prostřednictvím novely zákoníku práce, zákona č. 365/2011 Sb.

Jak již bylo výše naznačeno, pro správné uchopení tohoto institutu v pracovněprávních intencích je pozornost rovněž věnována základní charakteristice pracovněprávních vztahů (stručný výklad tohoto pojmu bude obsahem 2. kapitoly), přičemž stranou autorka neponechává ani stručné pojednání o historickém vývoji zákazu konkurence od dob jeho počátků sahajících až do 2. poloviny 19. století (kapitola 3.).

S ohledem na globalizaci společnosti, kdy jsou změny v úpravě mnohých institutů často inspirovány právními úpravami jiných demokratických právních států, považuje autorka za vhodné přiměřenou pozornost rovněž věnovat i právní úpravě zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích ve vybraných státech. Pro tyto účely si autorka vybrala Francii a Německo, jakožto „zástupce“ kontinentálního právního systému, přičemž stručně se v této souvislosti zabývá i relevantní právní úpravou v právním řádu Anglie spočívajícím v systému common law, kde stěžejní úlohu mají precedentní soudní rozhodnutí. Předmětná problematika bude zkoumána ve druhé části předkládané rigorózní práce, tj. bude obsahem kapitoly 5. a 6. Stručná komparace institutu zákazu konkurence ve výše uvedených zemích bude obsažena v závěru této práce.

Záměrem předkládané rigorózní práce není (s ohledem na její rozsah) provedení komplexního rozboru zákazu konkurence ve všech jeho dimenzích a aspektech, ačkoliv si autorka uvědomuje provázanost zkoumaného pojmu rovněž i s jinými právními obory (např. obor obchodního práva, práva duševního vlastnictví či práva trestního).

Hlavním cílem autorky je prostřednictvím předkládané rigorózní práce provést právní analýzu zákazu konkurence v intencích pracovněprávního vztahu tak, aby čtenář porozuměl zejména důvodnosti jeho sjednávání a dokázal rozpoznat vhodnost či nevhodnost jeho aplikace v praxi. K vyvození správného závěru čtenáře je dle názoru autorky vhodné mu poskytnout rovněž i informace týkající se stručného exkurzu do historického vývoje i poznatky z obdobných právních úprav vybraných států.

Dokončení rigorózní práce je k právnímu stavu ke dni 15. února 2012.

1 Zákaz konkurence v českém právním řádu

V praxi se lze poměrně často setkat s pojmy jako „konkurence“, „konkurenční doložka“, „zákaz jiné výdělečné činnosti“, „zákaz konkurence“ či „střet zájmů“. Tyto terminologické obraty jsou tak vcelku obratně využívány nejen ve sféře pracovněprávní, a tedy zejména v oblasti pracovněprávních vztahů, nicméně určitý prostor je jim věnován rovněž na poli obchodněprávním či v souvislostech trestněprávních.

Pojem zákaz konkurence je možné definovat jakožto zákaz jednání činěného fyzickou osobou, které tato osoba činí ve svůj prospěch či ve prospěch třetích osob, a to na úkor a v neprospěch té osoby (např. zaměstnavatele), jejíž zájmy by měla tato osoba chránit, obhajovat a reprezentovat. Za zákaz konkurence je nutné považovat určitý obligační závazek daného subjektu mající hospodářský účel. Obecně tak tento závazek (povinnost) znamená zdržet se takového jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmů jednotlivých subjektů. Konkrétně se může jednat o střet osoby, za níž subjekt (fyzická osoba) jedná, se zájmem té dané fyzické osoby, která relevantní úkony činí, jež však nejsou v souladu se zájmy subjektu (právnícké osoby, fyzické osoby), za nějž fyzická osoba jedná. V určitých případech, často však spíše ve výjimečných situacích, se může zákaz konkurence vztahovat i na právnickou osobu. V obchodněprávních vztazích se pod pojmem konkurence rozumí hospodářská soutěž mezi podnikateli navzájem, přičemž konkurence podléhá určitým zákonem stanoveným pravidlům a jejich porušení je právně sankcionováno.¹

1.1 Pracovněprávní aspekty právní regulace zákazu konkurence

1.1.1 Právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních předpisech

Z teoretického hlediska lze obor pracovního práva v systému právního řádu řadit mezi soukromoprávní odvětví. Za základní „kámen“ české právní úpravy

¹ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. Vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck, 2010, 5-6 s.

pracovního práva je považován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je v českém právním prostředí současně i stěžejním pramenem upravujícím zákaz konkurenčního jednání v této oblasti. Vzhledem ke specifikům, které pracovní právo jakožto obor právní úpravy přináší, lze problematiku zákazu konkurence členit na dvě po sobě jdoucí fáze, a to za první (i) zákaz konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu pracovního poměru a za druhé (ii) zákaz konkurence po skončení základního pracovněprávního poměru (konkurenční doložka).

Vývoj právní úpravy tohoto institutu prošel z historického hlediska dosti zajímavým vývojem, v určitých etapách i značně bouřlivým, kdy období právní regulace byla střídána fází absence. Dnes je právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance obsažena v ustanovení § 304 ZPr, v období po jeho skončení pak v § 310 a § 311 ZPr. Jedná se tak tedy o poměrně komplexní právní úpravu, v důsledku čehož odpadají jakékoliv možné aplikační problémy, které by souvisely s případnou roztříštěností.

1.1.2 Aplikace zákazu konkurence (s důrazem na dobu po skončení pracovněprávního vztahu) v praxi – nezbytný či zbytečný požadavek?

V okamžiku, kdy mezi stranami dochází k vyjednávání a konkretizaci podmínek, za nichž dojde ke sjednání pracovního poměru (tj. ještě tedy před samotným vznikem pracovního poměru), si ve většině případů zaměstnavatel pokládá i řadu otázek včetně toho, zda s daným zaměstnancem smluvně ošetří i zákaz jeho konkurenčního jednání po skončení pracovněprávního vztahu. Tato potřeba vzniká zejména v těch situacích, kdy bude daná osoba (budoucí zaměstnanec) vykonávat takový druh práce, při němž se bude setkávat s takovými informacemi a v řadě případů si osvojovat i takové poznatky, znalosti, pracovní a technologické postupy, jejichž konkurenční využití daným zaměstnancem by po skončení pracovního poměru zaměstnavateli podstatným způsobem ztížilo jeho činnost. Neopomím samozřejmě ani zákonem stanovenou povinnost zaměstnance k nekonkurenci za trvání samotného pracovního poměru (k tomu viz dále); tento obligační závazek však vyplývá již ze samotného právního předpisu a nejedná se tedy o fakultativní možnost jejího sjednání,

jak je tomu v případě konkurenční doložky. Vzhledem tedy k tomu, že sjednání dohody o nekonkurenci, tj. konkurenční doložky, je možné jen s takovým zaměstnancem, který bude mít v průběhu pracovního poměru možnost se s takovými informacemi seznámit a po skončení daného pracovního poměru je potenciálně zneužít v neprospěch zaměstnavatele, řada zaměstnavatelů se otázkou jejího sjednání zabývá ještě před podpisem samotné pracovní smlouvy. Je třeba si uvědomit, jaká bude hlavní náplň práce daného zaměstnance a zda by se eventuálně mohl pro zaměstnavatele po skončení pracovního poměru stát „hrozbou“, a to v tom smyslu, že by zneužil know-how či informace získané v průběhu daného pracovního poměru. Právě pro zamezení takových situací slouží institut konkurenční doložky. Z povahy a charakteru takové dohody lze mít za to, že se v praxi bude jednat zejména o ty zaměstnance, kteří působí (budou působit) v rámci tzv. „pracovní hierarchie“ ve vyšších pracovních pozicích. Ke stejnému závěru lze dojít i v důsledku toho, že aplikace této dohody po skončení pracovního poměru je v konečném výsledku pro zaměstnavatele také určitým finančním závazkem (k pojednání o finanční kompenzaci viz níže).

V případě úvahy nad aplikací ustanovení zakazujícího konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru z pohledu opačného (z pohledu zaměstnance) lze dojít ke dvěma závěrům. První se týká nutnosti individuálního sjednání a druhý pak nezbytnosti finanční kompenzace. Jsem toho názoru, že za situace, kdy by ustanovení obdobné konkurenční doložce bylo ze zákona obligatorní součástí pracovní smlouvy se zaměstnancem, jen stěží by bylo možné si představit, že by se zaměstnavatel dobrovolně zavazoval k budoucímu plnění ve formě finanční kompenzace (a tím k dalším výdajům) jako náhrady za nečinnost jeho bývalého zaměstnance, nebyla-li by tato jeho povinnost zákonem přímo zakotvena. Pomine-li se ta skutečnost, že v určitých etapách právního vývoje tohoto institutu (k tomu podrobněji viz níže kapitola 3.) byla konkurenční doložka sjednávána bez nutnosti finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele, v současné době lze mít za to, že jen málokterý zaměstnanec (dovolují si však tvrdit, že téměř žádný) by se dobrovolně a hlavně bez jakékoliv finanční kompenzace vzdal své možnosti dále rozvíjet svůj pracovní potenciál a hlavně pracovat v „jeho“ oboru vykonávané činnosti, pro niž má (mnohdy jako pro jedinou) specifické znalosti. Tím lze však prakticky narazit na dva protichůdné zájmy; zájem zaměstnavatele na tom, aby mu jeho zaměstnanec po

skončení pracovního poměru nekonkuroval, přičemž však by mu v rámci zvyšování svých příjmů za současného snižování nákladů jakožto kompenzaci za tento závazek nic nehradil. Jako protipól se jeví zájmy zaměstnance, který pravděpodobně nebude ochoten se bez jakékoliv kompenzace vzdát své smluvní volnosti týkající se uzavření jakékoliv nového pracovního poměru, tj. práva na svobodný výběr povolání (a to i u konkurenční společnosti či působit jako OSVČ v daném oboru). Proto je nutné, a s ohledem na výše uvedené i nezbytné, aby v rámci motivace obou smluvních stran, byla za plnění tohoto závazku sjednána finanční kompenzace. Motivační prvek pro zaměstnance je zřejmý; co se týče zaměstnavatelů, je cílem zákonodárce je motivovat k tomu, aby před sjednáním daných dohod zvážili veškerá kritéria nutnosti takového sjednání (zejména s ohledem na druh vykonávané práce daného zaměstnance) a dále pak i tu skutečnost, že ve výsledku dojde k určitým finančním nákladům spočívajícím ve výplatě finanční kompenzace. Jsem toho názoru, že tímto se zákonodárce snaží předcházet libovůli zaměstnavatelů spočívající ve sjednávání dohod se všemi typy zaměstnanců, aniž by to bylo vůbec nezbytné a v konečném důsledku vůbec vhodné. Finanční kompenzace a zákonná limitace zaměstnanců, s nimiž lze tyto dohody sjednávat, považuji tedy za nezbytné prvky.

Dále pak se domnívám, že v případě absence právní úpravy dohod o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru a absolutní nemožnosti ochrany zaměstnavatele, by tak docházelo i ke ztrátě charakteru vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jakožto smluvních partnerů. Často je totiž nezbytné, aby zaměstnanec pro řádný výkon práce disponoval např. určitými citlivými informacemi anebo byl seznámen s pracovními postupy zaměstnavatele, což by v případě nemožnosti ochrany zaměstnavatele vedlo po skončení daného pracovního poměru k získání neúměrných výhod na straně bývalého zaměstnance. Obranou ze strany zaměstnavatele by v případě nemožnosti jeho ochrany mohlo být zamezení anebo omezení přístupu zaměstnancům k relevantním informacím, což by však mohlo vést nejen k tomu, že by nedocházelo k řádnému výkonu práce ze strany zaměstnanců, ale také ke snížení efektivity práce. Je více než zřejmé, že v takových situacích by byl na svých právech poškozen zaměstnavatel, neboť tím, že by zaměstnanec např. využil či dokonce zneužil know-how zaměstnavatele či informace o jeho podniku, zaměstnavatele by nejen poškodil, ale ten by tak mohl velmi snadno přijít i o své postavení na trhu.

V současné moderní společnosti si tak lze výše uvedený „scénář“ jen stěží představit. Dnes, za situace, kdy je pracovněprávní vztah mezi smluvními partnery vztahem de facto založeným na ekonomické potřebě zaměstnance, by zaměstnavatel dobrovolně takové informace zaměstnanci zřejmě nepředával, pokud by si byl vědom potencionálního rizika jejich zneužití ze strany zaměstnance. Domnívám se, že v takovém případě by citlivé údaje či know-how podniku zaměstnanci nesvěřoval. Tato skutečnost by však měla důsledky na kvalitu a efektivitu práce zaměstnance, potažmo na kvalitu pracovní síly na trhu práce. Ve své podstatě by tak došlo ke střetu dvou protichůdných zájmů, již na začátku ovlivněných nedůvěrou jednotlivých smluvních stran, což by vedlo k negativním následkům i v ekonomické sféře. Dále, v důsledku oprávněné neochoty ke sdělování informací ze strany zaměstnavatele (způsobené obavami spočívajícími ve zneužití daných informací) by nedocházelo na straně zaměstnance k získávání nových znalostí či zkušeností, ba dokonce v krajních případech by vedlo až k potlačování jeho přirozených schopností a vlastností.

Z výše uvedeného stručného rozboru tak vyplývá, že právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance, a následně i konkurenční doložky, je velmi důležitým a v tržně-ekonomickém systému naprosto nezbytným institutem.

1.2 Zákaz konkurence v ostatních oborech práva

Termín konkurence (a vymezení jejího zákazu) se neobjevuje pouze v oblasti pracovněprávních vztahů. Jedná se o mezioborovou záležitost, jejíž právní úpravu lze nalézt rovněž v oblasti obchodního práva, přičemž pozornost je jí věnována také na úseku práva trestního. S ohledem na předmět a rozsah této práce se nebudu podrobněji zabývat těmito aspekty (neboť tato práce na ně není primárně zaměřena), ačkoliv pro správné uchopení tohoto institutu je nutné institut zákazu konkurence vnímat v celé jeho komplexnosti, s důrazem na provázanost v různých právních odvětvích. Na tomto místě pouze stručně nastíním problematiku zákazu konkurence v rámci obchodního práva, přičemž v dalším si dovoluji odkázat na publikaci Jana Kociny², který se daným

² Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck, 2010.

tématem podrobně zabývá, a to zejména v již zmiňovaných obchodněprávních intencích.

Pokud se jedná o právní úpravu na úseku obchodněprávním, obchodní zákoník obsahuje explicitní právní úpravu zákazu konkurence v ustanovení § 136, upravující zákaz konkurence pro jednatele společností s ručením omezeným. Předmětné ustanovení tak jednatele jakožto statutárnímu orgánu společnosti zakazuje (i) *podnikat ve stejném či obdobném oboru podnikání společnosti či vstupovat se společností do obchodních vztahů*; (ii) *zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti*; (iii) *účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo podobným předmětem podnikání*; a (iv) *vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo obdobným předmětem podnikání, ledaže by šlo o koncern*. Uvedené ustanovení se dále aplikuje i na členy dozorčí rady, je-li dozorčí rada ve společnosti s ručením omezeným ustavena (srov. ustanovení § 139 odst. 4 ObchZ). Kromě toho obchodní zákoník počítá i s možností, kdy společenská smlouva či stanovy mohou tento zákaz rozšířit nad zákonem stanovený rozsah, a to jednak ve vztahu k jednatelům, anebo zákonem již stanovený zákaz v libovolném rozsahu vztáhnout i na společníky dané společnosti. V případě, že dojde k porušení této povinnosti, aplikuje se ustanovení § 65 ObchZ, stanovící důsledky takového porušení. Tedy daná osoba (jednatel ze své pozice statutárního orgánu, příp. společník či člen dozorčí rady) je povinna vydat společnosti veškerý prospěch, který z daného obchodu, při němž porušila zákaz konkurence, výtěžila či je povinna převést na společnost odpovídající práva. Práva na náhradu škody tím nejsou dotčena. Subjektivní prekluzivní lhůta pro společnost činí 3 měsíce, objektivní je pak dána obdobím jednoho roku. Daná práva společnosti tedy po vypršení této zákonem stanovené lhůty zanikají, právo na náhradu škody však nezaniká, není tedy tímto dotčeno. Zákaz konkurence není v obchodněprávních intencích relevantní pouze pro společnost s ručením omezeným; s aplikací předmětných ustanovení se počítá též i u akciové společnosti, a to u členů představenstva, příp. dozorčí rady.³

Kromě zákazu konkurence obsahuje obchodní zákoník i zákaz nekalousoutěžního jednání. Za takové jednání je ve smyslu ustanovení § 44 odst. 1

³ § 196 ObchZ, § 200 odst. 3 ObchZ

ObchZ považováno takové „jednání v hospodářské soutěži (či v hospodářském styku), které je v rozporu s dobrými mravy (hospodářské) soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům či jiným zákazníkům.“⁴ Samozřejmostí je také dodržování povinností vyplývajících z obchodního tajemství.⁵ Konkurenční doložka je v ObchZ upravena v ustanovení § 672a,⁶ týkající se smlouvy o obchodním zastoupení.⁷ Možnost jejího sjednání v této smlouvě slouží zejména k ochraně obchodních zájmů zastoupeného, přičemž její uvedení ve smlouvě je fakultativní. V případě, že by byla smluvními stranami sjednána, ale odporovala by podmínkám stanoveným v ObchZ, byla by neplatná (relativně). Kromě splnění podmínek uvedených v § 672a odst. 1 ObchZ nesmí být dohoda nepřiměřená, nesmí omezovat činnost obchodního zástupce po skončení obchodního zastoupení více, než odpovídá pravidlům poctivého obchodního styku. Zejména z toho důvodu se zde může uplatnit moderační právo soudu; soud je oprávněn tuto konkurenční doložku v případě pochybností týkajících se její přiměřenosti omezit či prohlásit za neplatnou.⁸

Vyjma obchodního zákoníku se pak předmětné úpravě věnuje zákon č. 143/2001 Sb., zákon na ochranu hospodářské soutěže, v jehož jednotlivých ustanoveních lze nalézt ochranu soutěže v podobě povinnosti všech soutěžitelů k zachování všech podmínek pro rozvoj hospodářské soutěže a obraně proti jejímu omezování.

⁴Za nekalou soutěž jsou dle § 44 odst. 2 ObchZ považovány zejména následující typy jednání: klamavá reklama; klamavé označování zboží a služeb; vyvolávání nebezpečí záměny; parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele; podplácení; zlehčování; srovnávací reklama; porušování obchodního tajemství či ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí.

⁵ § 17 ObchZ: „Předmětem práv náležejících k podniku je i obchodní tajemství. Obchodní tajemství tvoří veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.“

⁶ § 672a ObchZ: „(1) Ve smlouvě o obchodním zastoupení je možno písemně dohodnout, že obchodní zástupce nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však 2 roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného. (2) Konkurenční doložka odporující podmínkám uvedeným v odstavci 1 je neplatná. (3) V případě pochybností může soud konkurenční doložku, která by omezovala zástupce více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, omezit nebo prohlásit za neplatnou.“; Konkurenční doložka je dále upravena v ustanovení § 488a a § 488h upravující smlouvu o prodeji podniku a smlouvu o nájmu podniku.

⁷ § 652 a násl. ObchZ

⁸ Srov. Viz. Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 12. vydání, Praha : C. H. Beck, 2009. 1205 - 1206 s.

Jak jsem již výše uvedla, s ohledem na stanovený rozsah práce se na tomto místě nebudu věnovat ani podrobnému zkoumání a výčtu jednotlivých ustanovení tohoto zákona, přestože se jedná o jeden ze stěžejních zákonů v této oblasti i problematice. Pro účely této práce považuji za vhodnější pouze konstatovat, že rovněž i tento zákon (zákon na ochranu hospodářské soutěže) stanoví zákaz určitého protisoutěžního chování; pokud by zákaz stanoven nebyl, docházelo by k omezení, vyloučení či jinému narušení hospodářské soutěže, na základě čehož by docházelo k nestabilitě trhu a mělo by ve svých důsledcích i další negativní následky.

Zákaz konkurence lze tedy v rovině obchodněprávní charakterizovat jakožto právem stanovený zákaz limitující hospodářskou soutěž určitých osob (vykonávajících v těchto společnostech rozhodující vliv), který je vymezen pro předem stanovené případy, s cílem vyloučit nekalé jednání v neprospěch společnosti. Lze za ni považovat jakoukoliv povinnost, která je stanovena zákonem a vztahující se k zakazu či omezení výkonu ekonomické činnosti. Samotné porušení povinnosti zakazu konkurence je považováno za protiprávní jednání, které spočívá v tom, že osoba činí to, co činit nemá; vyvíjí tedy určitou aktivní činnost a porušuje svoji právní povinnost nekonat mající povahu zdržení se určitého jednání, které je zakázáno. Povinnost osoby, aby se zdržela určitého (konkurenčního) jednání, je vnímána jakožto nemajetková povinnost, jež je explicitně stanovena v současném ObchZ, v ZPr 1965 i v dalších zákonech.

Obecně lze tedy vymežit tři způsoby, z nichž vyplývá povinnost zdržet se určitého konkurenčního jednání. Za prvé, a jak již bylo řečeno výše, tato povinnost je stanovena přímo zákonem; za druhé, vyplývá ze smlouvy (příčemž za smlouvu je nutné považovat také společenskou smlouvu společnosti s ručeným omezeným⁹ či stanovy akciové společnosti, příp. družstva); a konečně za třetí, tato povinnost vyplývá z jednostranného právního úkonu. Za takový jednostranný právní úkon, na základě kterého může danému subjektu vzniknout povinnost zakazu konkurenčního jednání, lze považovat například usnesení valné hromady akciové společnosti.¹⁰

⁹ k tomu srov. § 57 ObchZ

¹⁰ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H. Beck, 2010, 9-10 s.

2 Vymezení pojmu „pracovněprávní vztahy“

Jak již samotný název napovídá, pod pojmem „pracovněprávní vztahy“ si většina veřejnosti (a zde mám na mysli veřejnost nejen odbornou, ale i laickou) představí ty vztahy, které jsou generálně spojeny s výkonem práce. S jistotou lze říci, že tato „domněnka“ je správná a v ryze obecné rovině s ní lze souhlasit, nicméně při samotném rozboru tohoto pojmu je nutné se jeho charakterem zabývat poměrně komplexněji. Vzhledem k tomu, že téměř každý člověk je v určité fázi svého života do pracovního procesu zapojen, a to ať už aktivně či pasivně, je proto vhodné se na tomto místě alespoň stručně věnovat samotnému vymezení tohoto pojmu. Jen jeho správné pochopení (přestože již z povahy věci se jedná o obecný „terminus technicus“ v rámci pracovního práva) totiž jeho subjektům přináší jistotu, co se práv a povinností týče, zákaz konkurence nevyjímaje.

Snaha o vymezení termínu pracovněprávních vztahů je patrná již ze samotného úvodu zákoníku práce, a to v ustanovení § 1, z něhož lze přinejmenším abstrahovat úmysl zákonodárce o definici těchto vztahů. Tak tedy dle § 1 písm. a) ZPr lze za pracovněprávní vztahy považovat jednak vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi smluvními partnery, tj. mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; a dále pak právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Dle tohoto ustanovení lze pak konstatovat, že předmět zákoníku práce je vymezen také takovými právními vztahy, které samotný pracovní poměr předchází a které existují ještě před tím, než lze obecně hovořit o individuálních pracovněprávních vztazích. Někteří autoři jsou však v souvislosti s tím toho názoru, že takové vymezení může vzbuzovat přinejmenším pochybnosti o tom, zda i tyto vztahy lze považovat za vztahy pracovněprávní. Logicky vzato lze usuzovat, že pokud se na tyto vztahy zákoník práce aplikovat má, nelze než konstatovat, že i takový vztah je nutné považovat za vztah pracovněprávní, a to i přes výše uvedený nedostatek zákonného vymezení pracovněprávních vztahů. Tedy stručně řečeno, za tyto vztahy budeme považovat i takové, které existovaly před vznikem pracovního poměru, byly s ním spojeny a tento budoucí pracovní poměr předjímalý. V širším slova smyslu lze pak za pracovněprávní vztahy považovat i vztahy na úseku zaměstnanosti, neboť i tyto svojí povahou

a charakterem spadají do oblasti pracovního práva, a to i přesto, že na ně se primárně aplikují jiné právní předpisy, než - li zákoník práce (např. zákon o zaměstnanosti¹¹).¹²

Obecně tedy lze konstatovat, že za pracovněprávní vztahy lze považovat „právem upravené (právní) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.“¹³

2.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Základní vymezení účastníků neboli subjektů pracovněprávních vztahů je obsaženo v ustanoveních Hlavy II zákoníku práce. Kategoricky jsou za účastníky individuálních pracovních vztahů považováni zaměstnanec, zaměstnavatel a v určitých případech může být subjektem i stát. Jako subjekt individuálního pracovního vztahu tak může vystupovat jak osoba fyzická, tak i osoba právnická; pokud se však jedná o základní pracovněprávní vztah (zaměstnavatel na straně jedné, zaměstnanec na straně druhé), zde platí omezení týkající se zaměstnanců, neboť těmi mohou být pouze osoby fyzické.

Již ze samotného charakteru takového vztahu a současně i ze subsidiární aplikace ObčZ (§ 4 ZPr) vyplývá, že pro to, aby osoba mohla být subjektem těchto pracovněprávních vztahů, musí být nadána občanskoprávní (potažmo pracovněprávní) subjektivitou, tzn., že musí být způsobilá být subjektem práv a povinností. Jen na okraj poznamenávám, že u subjektivity lze rozeznávat několik složek, a sice (i) způsobilost účastníka mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti; (ii) způsobilost k právním úkonům, tj. být způsobilý právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se; (iii) procesní způsobilost, tj. být oprávněn uplatňovat své nároky v rámci soudního řízení; a (iv) deliktní způsobilost, tj. být odpovědný za své vlastní protiprávní jednání.

¹¹ zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

¹² Obdobně Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, 7 – 8 s.

¹³ Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, 8 s.

2.1.1 Fyzická osoba

Jak již bylo řečeno, fyzická osoba může být jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem, a to se všemi právy a povinnostmi z této pozice vyplývajícími. Pracovněprávní způsobilost zaměstnanců, fyzických osob, je obsažena v ustanovení § 6 ZPr; způsobilost být zaměstnancem a nabývat tak na sebe práv a povinností vzniká od 15 roku věku člověka. To implicitně znamená, že zaměstnavatel s osobou mladší 15 let nesmí sjednat pracovní poměr a tuto osobu zaměstnávat. S tím souvisí i další omezení stanovící, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem sjednat jako den nástupu do zaměstnání takový den, kdy by sice již zaměstnanec dosáhl zákonem stanoveného věku 15-ti let, ale neměl by ještě dokončenou povinnou školní docházku. Takové sjednání pracovního poměru by bylo považováno za neplatné pro rozpor se zákonem, a to absolutně. Tyto osoby mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, a to při splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

K tomu jen dodávám, že na základě subsidiární aplikace ObčZ se pro tuto oblast aplikují i ustanovení týkající se zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům.

Fyzická osoba může vystupovat v pracovněprávních vztazích i na pozici zaměstnavatele. Ustanovení § 10 ZPr stanoví, že okamžikem narození vzniká fyzické osobě způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Toto ustanovení ve spojitosti s § 342 ZPr umožňuje, aby se za určité situace¹⁴ zaměstnavatelem stala osoba – dědic, a to bez ohledu na její věk. Způsobilost fyzické osoby v postavení zaměstnavatele vlastními právními úkony brát na sebe povinnosti a nabývat práv vzniká od 18-tého roku věku. Pokud se jedná o otázku omezení, zbavení či zániku způsobilosti zaměstnavatele, zde se subsidiárně aplikuje úprava ObčZ.¹⁵

¹⁴ Je tomu tak v případě, kdy dojde ke smrti zaměstnavatele - fyzické osoby, neboť v takovém případě dochází ve světle § 13 odst. 1 živnostenského zákona k pokračování v živnosti a smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah nezaniká.

¹⁵ Srov. Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 73- 74 s.

2.1.2 Právnícká osoba

V praxi se však lze častěji setkat se situací, kdy se v pozici zaměstnavatele objevuje právnická osoba. Právní postavení zaměstnavatelů, právnických osob, je upraveno v ustanovení § 18 odst. 2 ObčZ, dle něhož se za právnické osoby považují sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.¹⁶

Za nejvýznamnější zaměstnavatele – právnické osoby – jsou považovány obchodní společnosti, jejichž postavení je upraveno v obchodním zákoníku.¹⁷ Kromě obchodních společností jsou zaměstnavateli nadace, nadační fondy, občanská sdružení či stát. V případě, že je zaměstnavatelem stát – Česká republika – práva a povinnosti zaměstnavatele za něj vykonává příslušná organizační složka státu (např. zaměstnavatelem zaměstnance finančního úřadu je Generální finanční ředitelství, které spadá pod Ministerstvo financí). Tato skutečnost pak implikuje mimo jiné i další skutečnosti, např., že zaměstnanec nedostává mzdu, ale plat, a to dle platových tříd, jak jsou uvedeny v ZPr, apod.

2.2 Závislá práce – definiční znak pracovněprávního vztahu

Pojmovým znakem pracovněprávního vztahu je výkon tzv. závislé práce, jejíž definice byla nově prostřednictvím Novelty ZPr (k tomu viz dále podkapitola 4.2) vložena do ustanovení § 2 ZPr (jedná se tak o tzv. legální definici). Předmětné ustanovení tak závislou práci definuje jako „*práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“. Odstavec druhý pak stanoví, že „*závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*“. Novela však v podstatě původní definici závislé práce ve znění obsaženém v zákoníku práce

¹⁶ Viz Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 74 s.

¹⁷ Na tomto místě je třeba poznamenat, že Parlament ČR schválil návrh zákona o obchodních korporacích (s účinností 1. ledna 2014); zákon, který upravuje postavení obchodních společností a který tuto problematiku z obchodního zákoníku vyjímá a věnuje se mu celým svým obsahem.

účinném do 31. prosince 2011¹⁸ s drobnými změnami přejímá. Účelem změny spočívající v rozdělení původní definice závislé práce do dvou na sebe navazujících odstavců byla snaha zákonodárce reagovat na požadavky právní teorie i praxe a zamezení neorganického směšování znaků závislé práce s podmínkami, za nichž musí být vykonávána. Nově tedy odstavec první vymezuje znaky závislé práce, odstavec druhý pak podmínky jejího sjednání.¹⁹ Dále pak zákoník práce ve znění Novely ve svém ustanovení § 3 vymezuje, že „závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy“. Za základní pracovněprávní vztahy jsou považovány pracovní poměr a dále pak právní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Z uvedeného ustanovení dále vyplývá i to, že závislá práce může být kromě zákoníku práce vymezena i jinými právními předpisy, přičemž výslovně odkazuje např. na služební zákon (zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech) a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Cílem zákonodárce bylo zřejmě vyjádřit, že i služební poměr státních zaměstnanců je v důsledku tohoto ustanovení považován za závislou práci. Specifikace další činnosti, která je dle těchto předpisů považována za závislou práci, však z ustanovení zákoníku práce nevyplývá. Ve znění zákoníku práce před účinností Novely, a to zejména s odkazem na původní ustanovení § 5, se za tyto další činnosti daly považovat veškeré vztahy dle zvláštních předpisů uvedených v § 5 odst. 4 a 5, jež sám zákoník práce v tomto ustanovení považoval za vztahy pracovněprávní (resp. jako pracovní poměry). Jako příklad bylo možné uvést pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávních celků, akademických pracovníků vysokých škol, advokátů vykonávající advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, asistentů státních zástupců, veřejného ochránce práv a dalších, jejichž taxativní výčet byl proveden

¹⁸ Znění § 2 odst. 4 ZPr definující závislou práci ve znění účinném do 31. prosince 2011: „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“ Za závislou práci bylo dle §2 odst. 5 ZPr ve znění před účinností novely také považováno tzv. agenturní zaměstnávání.

¹⁹ Viz vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Důvodová zpráva. Zvláštní část. 116 s.

v předmětném ustanovení § 5 odst. 4 a 5 ZPr. Kromě výše uvedeného tak právní teorie do kategorie závislé práce řadila i specifickou úpravu příslušníků Policie či vojáků z povolání.²⁰

Novela zákoníku práce však předmětná ustanovení odst. 4 a 5 v § 5 s účinností od 1. ledna 2012 zrušila a lze tedy mít za to, že tím dochází k zúžení rozsahu vymezení závislé práce.

2.3 Kdy pracovněprávní vztahy vznikají, mění svůj obsah a kdy zanikají?

2.3.1 Vznik aneb počátek pracovněprávního vztahu

Pro vznik individuálního pracovněprávního vztahu mezi smluvními stranami je nutné, aby nastala určitá právní skutečnost. Jen na okraj je třeba zmínit, že dle právní teorie se za právní skutečnosti považují takové okolnosti, se kterými právní normy spojují vznik, změnu a zánik právních vztahů, tj. subjektivních práv a právních povinností.²¹ Základní pracovněprávní vztahy mezi smluvními stranami (jedná se o pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) vznikají pouze na základě právních úkonů,²² ostatní pracovněprávní vztahy pak mohou vznikat též i jako následek určitých právních událostí.

Teorie soukromého práva definuje pojem závazek jako subjektivní povinnost, kterou má jeden účastník právního vztahu vůči druhému účastníku v rámci jednoho a téhož právního vztahu. V širším pojetí lze za závazek považovat celý závazkový právní vztah, jehož obsahem jsou všechna práva a povinnosti smluvních stran (ty jsou často v praxi označovány jako dlužník a věřitel). V základních pracovněprávních vztazích však smluvní strany nejsou tímto způsobem označovány, a i přestože vůči

²⁰ K tomu srov. Bělina M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. 10-20 s.

²¹ Srov. Gerloch, A. Teorie práva, 2. rozšířené vydání, Dobrá voda u Pelhřimova : Aleš Čeněk, 2000, 139s.

²² Právní úkony jsou definovány jako „*druh právní skutečnosti, spočívající v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a právních povinností*“, dále k tomu viz Gerloch, A. Teorie práva, 2. rozšířené vydání, Dobrá voda u Pelhřimova : Aleš Čeněk, 2000, 141s. a násl.

sobě nevystupují jakožto osoba povinná a oprávněná, přesto lze právní vztah, který mezi nimi existuje, považovat za právní vztah závazkového charakteru. Obsah tohoto právního vztahu je z velké míry tvořen zejména pracovním závazkem, jehož charakteristickým rysem je skutečnost, že se nevyčerpává jednorázově, ale že v průběhu trvání pracovněprávního vztahu na jeho základě vznikají nová práva i povinnosti, mající relativně samostatnou povahu. Závazkové pracovněprávní vztahy jsou tedy tvořeny nejen základním pracovněprávním vztahem, ale i dalšími, tzv. odvozenými vztahy.²³

Pokud se jedná o samotný vznik závazků v pracovněprávních vztazích, ZPr obsahoval do účinnosti Novely, tj. do 31. prosince 2011, ustanovení § 325, v němž výslovně upravoval, že „závazky vznikají zejména ze smluv upravených zákoníkem práce, jakož i občanským zákoníkem; mohou však vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv“, v odstavci druhém pak stanovil, že „na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší“. Primárně se tedy aplikovala ustanovení zákoníku práce, a pokud zde daný typ smlouvy nebyl upraven, aplikovala se příslušná ustanovení občanského zákoníku, a to na základě principu subsidiarity.²⁴ Současná právní úprava již předmětné ustanovení § 325 neobsahuje, neboť s ohledem na výslovnou úpravu principu subsidiarity v ustanovení § 4 ZPr se původní právní úprava (účinná do 31. prosince 2011) jeví jako nadbytečná.

2.3.2 Změna pracovněprávního vztahu (v subjektu a obsahu)

Co se týče změny pracovněprávního vztahu, již se samotné povahy tohoto vztahu vyplývá, že ke změně může dojít buď tehdy, pokud se mění subjekt anebo v případě změny v obsahu. Pouze ve stručnosti bych se ráda na tomto místě zmínila o změně pracovněprávního vztahu, která nastává, dojde-li ke změně na straně zaměstnavatele, a to s ohledem na tu skutečnost, že ke změně na straně zaměstnance dojít nemůže. Nastane-li totiž smrt zaměstnance, daný pracovněprávní vztah mezi

²³ Srov Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H.Beck. 2010, 856 s. – výklad se vztahoval k dnes již zrušenému ustanovení § 325, který byl s účinností k 1.1.2012 zrušen zák. 325/2011 Sb.

²⁴ Obdobně též Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 81- 82 s.

smluvními stranami zaniká, neboť s ohledem na osobní charakter a povahu tohoto vztahu již není možné v jeho zachování pokračovat a takový stav je považován za nadále neudržitelný.

Právní úprava v případě změny subjektu na straně zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 338 a násl. ZPr²⁵. Jedná se o poměrně komplexní a rozsáhlou pracovněprávní problematiku, a proto se na tomto místě zmíním pouze o pár nejdůležitějších bodech tohoto institutu. Pravděpodobně nejčastějším důvodem změny se v praxi jeví převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele či převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Za převod lze považovat změnu subjektu, tj. změnu fyzické či právnické osoby, která v právním slova smyslu odpovídá za činnost dosavadního zaměstnavatele, přičemž není důležité to, z jakého důvodu k převodu dochází či zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází i tehdy, pokud se jedná o nájem podniku či jeho části. Důležitým parametrem je však ta skutečnost, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze tehdy, pokud se jedná o zákonem stanovené případy (tj. případy předvídané zákoníkem práce či jiným právním předpisem, např. obchodním zákoníkem). Přejímající zaměstnavatel však musí být způsobilý pokračovat v plnění činností dosavadního, tedy původního zaměstnavatele, tak aby došlo k snadnému navázání v činnosti, přičemž práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele zůstávají nedotčena vůči všem těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah do dne převodu zanikl, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.²⁶

Současná právní úprava tak stanoví, že pokud dochází k převodu činnosti zaměstnavatele (nebo části činnosti) či k převodu úkolů zaměstnavatele (anebo jejich části) k jinému zaměstnavateli, práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.²⁷ K přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích dochází automaticky a není tedy nutné, aby došlo k ukončení původního pracovněprávního vztahu a založení nového. Otázka však

²⁵ V této souvislosti je třeba poznamenat, že přechod práv a povinností je na evropské úrovni upraven směrnicí č. 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo částí závodů, která je kodifikací směrnice č. 77/187/EHS ve znění směrnice č. 90/50/ES.

²⁶ Srov Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 84- 85 s.

²⁷ § 338 odst.2 ZPr

nastává, zda sám zaměstnanec má možnost vyvázat se z takového pracovního poměru v případě, že nesouhlasí s tím, že dojde ke změně jeho stávajícího zaměstnavatele. Současná právní úprava v ustanovení § 339 ZPr ve znění Novely stanoví povinnost zaměstnavatele informovat veškeré dotčené zaměstnance (a v případě existence odborové organizace či rady zaměstnanců nejprve tyto orgány) o zamýšleném přechodu zaměstnavatele.²⁸ Do 1. ledna 2012, tedy do účinnosti Novely, nebylo však možné, aby zaměstnanec v souvislosti s takovým převodem podal výpověď, a to pouze z tohoto důvodu, že se zamýšleným převodem nesouhlasil. Novelizované znění zákoníku práce však s tímto počítá. Pokud tedy zaměstnanec s touto změnou nesouhlasí (a to zejména z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek), je možné, aby v době 2 měsíců ode dne, kdy došlo k nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, podal z tohoto důvodu výpověď.²⁹

Dále zákoník práce upravuje situaci, kdy k přechodu dochází i tehdy, dojde-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením.³⁰ Orgán, který o rozdělení rozhodl, pak stanoví, který z nově vzniklých subjektů (zaměstnavatelů) od původního zaměstnavatele přejímá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Za situace, kdy dochází k úplnému zrušení zaměstnavatele, je orgán, který o tomto zrušení rozhodl, povinen stanovit, který zaměstnavatel uspokojí nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele. Samostatná právní úprava je v zákoníku práce věnována i přechodu práv a povinností zaměstnanců organizačních složek státu.³¹

2.3.3 Zánik aneb konec pracovněprávního vztahu

Případy zániku pracovněprávních vztahů a s tím související zánik práv a povinností z těchto vztahů vyplývajících, lze dělit do dvou základních kategorií. Na tomto místě však považuji za vhodné (s ohledem na rozsah a předmět této práce) provést pouze jejich výčet, aniž bych se věnovala jejich podrobnému popisu a zkoumání. Jedná se tedy za prvé o zánik základních pracovněprávních vztahů (pracovního poměru anebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

²⁸ Srov Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 86 s.

²⁹ Srov. § 339a ZPr; § 339a odst. 2 ZPr dále stanoví, že pokud došlo k rozvázání pracovního poměru z takových důvodů, má zaměstnanec právo na odstupné

³⁰ § 341 ZPr

³¹ Viz § 343 a násl. ZPr

tj. dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce), kdy dochází i k zániku téměř všech práv a povinností účastníků takového pracovního poměru. Do druhé kategorie je pak řazen zánik tzv. ostatních individuálních pracovněprávních vztahů, v jiném slova smyslu lze hovořit o terminaci pouze některých práv a povinností z pracovněprávních vztahů.³²

Základní pracovněprávní vztahy tak nejčastěji končí v důsledku (i) dohody jednotlivých účastníků; (ii) uplynutím sjednané doby trvání; (iii) právní události (např. smrt zaměstnance); (iv) jednostranným právním úkonem (např. výpověď); či (v) splněním. Ve druhé kategorii pracovněprávních vztahů, tedy v případě ostatních pracovněprávních vztahů, dochází nejčastěji k jejich zániku na základě (i) dohody stran účastníků či (ii) splněním (zde mám na mysli zejména odpovědnostní vztahy mezi účastníky). Na základě principu subsidiarity pak v případech, kdy zákoník práce neobsahuje speciální úpravu, dochází k aplikaci jednotlivých zákonných ustanovení vztahujících se k této problematice v občanském zákoníku.³³

Jak již bylo naznačeno na mnoha místech výše, v případě právní události, která nastává smrtí zaměstnance (právní úprava je explicitně vyjádřena v ustanovení § 328 ZPr), dochází k zániku téměř všech práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (srov. § 48 odst. 4 ZPr). Ta práva, která nezanikají, jsou práva peněžitá, která v omezené míře (a to do výše odpovídající trojnásobku zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku) přechází postupně na jeho manžela, děti a rodiče, pokud s tímto zaměstnancem žili v době smrti ve společné domácnosti. Za situace, pokud není těchto osob, stávají se předmětná mzdová či platová práva zaměstnance předmětem dědictví. Jiná situace je v případě peněžitých práv zaměstnavatele, která naopak v případě smrti zaměstnance zanikají. Výjimku však tvoří dle zákoníku práce jednak práva na náhradu škody, která byla způsobena úmyslně; dále pak práva, o nichž již bylo pravomocně rozhodnuto; a konečně práva, která byla písemně uznána co do důvodu výše samotným zaměstnancem před jeho smrtí.

Na jiném místě je v zákoníku práce (jedná se o ustanovení § 342, nacházející se v hlavě XV a věnující se přechodu a zániku práv a povinností z pracovněprávních

³² Viz Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 88 - 89 s.

³³ Obdobně Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 88 - 89 s.

vztahů; k tomu viz výše) upravena situace, kdy dochází k zániku pracovněprávního vztahu v důsledku smrti zaměstnavatele (fyzické osoby). Daný pracovněprávní vztah v takovém případě zaniká (srov. § 48 odst. 4). Uvedené neplatí tehdy, pokud tzv. oprávněná osoba nehodlá v živnosti pokračovat (jak je umožněno dle ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona); v takovém případě základní pracovněprávní vztah zaniká marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Zákonodárce se touto úpravou zřejmě snažil zamezit situacím, k nimž docházelo za předcházející právní úpravy, kdy smrtí zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů automaticky na jeho dědice (tato explicitní úprava vycházela ze znění § 251a ZPr 1965). V této souvislosti se ztotožňuji s názorem M. Bělina, který k tomu uvádí „Je však zřejmé, že nová právní úprava je v této části prakticky velmi nefunkční a potřebnou právní jistotu do těchto vztahů stejně nepřináší, neboť při letmém nahlédnutí do příslušného ustanovení živnostenského zákona lze zjistit, že tento rozeznává několik skupin osob, které mohou v různých lhůtách (počítaných na měsíce ode dne úmrtí podnikatele – u většiny těchto osob je to ve lhůtě 3 měsíců) oznámit živnostenskému úřadu, že hodlají pokračovat v provozování živnosti. Tedy až po uplynutí takové lhůty, resp. ještě v jejím posledním dni, může dojít k úkonu, na základě kterého bude zcela jasné, zda pracovní poměr (stále) trvá, v opačném případě, že zanikl (ale patrně již před třemi měsíci!). Tato nevhodná koncepce může vést ve svém důsledku též k těžko vratným škodám na osobnostní (zaměstnanecké) složce děděného podniku.“³⁴

2.4 Co je obsahem pracovněprávních vztahů

Odpověď na tuto otázku není těžkým úkolem, neboť obsah pracovněprávních vztahů je patrný již z jejich samotné povahy, jakožto právního vztahu mezi dvěma rovnocennými subjekty, kdy právu jednoho odpovídá povinnost druhého. Jinými slovy, obsah individuálních pracovněprávních vztahů je tvořen právy subjektů, tj. zaměstnance a zaměstnavatele, a jim odpovídajícími povinnostmi.

³⁴ Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 90 s.

V zákoníku práce i v jiných pracovněprávních předpisech lze pak jednotlivá práva a povinnosti smluvních stran nalézt v různých formulačních vyjádřeních; obsahově však lze mít za to, že se zákonodárce, stran různých formulačních podob, inspiroval klasickým římskoprávním pojetím. Členění lze tedy rozlišovat následující (i) dát; (ii) konat; (iii) zdržet se; a (iv) strpět. Přestože se v teoretické rovině v případě individuálních pracovněprávních vztahů jedná o klasické pojetí právo - povinnost, v praxi se obvykle pouze o tuto jedinou dvojici nejedná, neboť převážná většina pracovněprávních vztahů je ve své podstatě mnohem komplexnější. Na druhou stranu lze ale vymežit a identifikovat i takové vztahy, kde se tato jedinečná dvojice aplikuje; lze tak hovořit např. o vztazích odpovědnostních (např. náhrada škody, kdy právu náhradu škody z určitého titulu požadovat odpovídá povinnost druhé strany náhradu škody uhradit).³⁵

³⁵ Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, 80-81 s.; kromě toho lze definovat rovněž předmět pracovněprávního vztahu, za který lze v rámci individuálního pracovněprávního vztahu považovat výkon práce zaměstnance za odměnu, předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu jsou podmínky výkonu práce a způsob výkonu práce – k tomu dále viz Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, 8 s.

3 Historický exkurz právní úpravou zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích až do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Právní úprava zákazu konkurence za trvání i po skončení pracovního poměru prošla poměrně dlouhým historickým vývojem. Při detailnějším zkoumání kořenů tohoto institutu lze zpozorovat, že forma, obsah i podstatné náležitosti tohoto institutu se formovaly bezmála dvě století. Samotné počátky existence zákazu konkurence sahají do druhé poloviny 19. století, a to v souvislosti s rozvojem obchodu a hospodářství, přičemž nezbytnost právní regulace vznikala původně (přirozeně) zejména z potřeby ochrany zaměstnavatele.

Pokud se jedná o stručné historické vymezení právní regulace zákazu konkurence za trvání pracovního poměru i po jeho skončení (konkurenční doložka) od jejích počátků až do současnosti, lze vymezit, že vtělení těchto institutů do zákonů bylo poprvé provedeno v 1. polovině 20. století (jednalo se o zák. č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících a následně pak zák. č. 154/1934 Sb. z a n., o soukromých zaměstnancích). Druhý ze jmenovaných zákonů pak byl v roce 1965 nahrazen ZPr 1965, který však právní úpravu zákazu konkurence zcela vypustil; první zmínka právní úpravy zákazu konkurenčního jednání zaměstnance za dobu trvání pracovního poměru byla pak zakotvena do právního řádu prostřednictvím první novely ZPr 1965 (zák. č. 3/1991 Sb.), a to do ustanovení § 73 odst. 1 ZPr 1965. Potřebný důraz na tuto problematiku byl však učiněn až prostřednictvím druhé novely ZPr 1965 (zák. č. 231/1992 Sb.), kdy předmětná právní úprava nachází své zakotvení v ustanovení § 75 ZPr 1965. Tato právní úprava, de facto obsahově téměř totožná, byla pak převzata do ZPr, kde je předmětná problematika obsažena v ustanovení § 303 a § 304 ZPr. Právní úprava konkurenční doložky byla po její absenci v ZPr 1965 znovu zavedena až zák. č. 155/2000 Sb., a vtělena do ustanovení § 29 odst. 2 ZPr 1965. Novela ZPr 1965 (zák. č. 46/2004 Sb.) dále přináší její novou právní úpravu, a to v podobě samostatného ustanovení § 29a. Tato právní úprava byla následně převzata i ZPr, kde je dodnes konkurenční doložka obsahem ustanovení § 310 a § 311.

3.1 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru

3.1.1 Počátky právní úpravy zákazu konkurenčního jednání zaměstnance a právní stav za První republiky

Historické kořeny právní úpravy zákazu konkurence zaměstnance sahají až do 2. poloviny 19. století, kdy se v důsledku pokroku v průmyslové výrobě rychle rozvíjel i obchod. Docházelo tak k rozvoji trhu a začala se objevovat potřeba řešit do té doby neznámé otázky týkající se nově vznikající konkurence nejen mezi jednotlivými podnikateli navzájem, ale současně vznikala i potřeba ochrany proti nekalé konkurenci ze strany jejich zaměstnanců. Zaměstnavatelé se tak snažili konkurenční jednání ze strany zaměstnanců různými způsoby omezovat a potlačovat, což našlo svůj odraz posléze i v tehdejší právní úpravě. Historicky prvními zákony, které zákaz konkurenčního jednání zaměstnance upravovaly, byly (i) obchodní zákoník (6. oddíl zákona č. 1/1863 ř.z.) a (ii) živnostenský řád (zákon č. 227/1859 ř.z.); týkaly se však pouze služebních poměrů obchodních pomocníků. Zákony obsahovaly kromě jiného i tzv. „zákonné zákazy konkurence“, které zaměstnancům (obchodním pomocníkům) ve služebním poměru zakazovaly bez svolení zaměstnavatele zejména uzavírat jakékoliv obchody či podnikat v oboru činnosti shodujícím se s předmětem činnosti zaměstnavatele. Přestože byla právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnanců v obou zákonech velmi strohá a předmětná ustanovení v obchodním zákoníku byla dokonce dispozitivní (bylo tedy možné odchýlit se v neprospěch zaměstnance),³⁶ z historického hlediska lze tuto právní úpravu považovat za první „krůček“ a impuls, který našel svoji odezvu v následujících obdobích právního vývoje.

První polovina 20. století, období První republiky, přináší další a novou právní úpravu zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru, která představovala na svou dobu poměrně moderní právní úpravu, v níž se mimo jiné projevovala sociálně ochranná role zákonodárství zaručující ochranu důstojného

³⁶ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 25 s.

výkonu práce.³⁷ Právní úprava byla obsažena zejména v (i) zákoně o obchodních pomocnících;³⁸ (ii) zákoně o soukromých zaměstnancích;³⁹ a (iii) zákoně o nekalé soutěži.⁴⁰

3.1.1.1 Zákon o obchodních pomocnících

Roku 1910, tedy ještě za dob Rakouska-Uherska, byl vydán zákon o obchodních pomocnících, jednalo se o právní předpis pokrokový a na svou dobu velmi zdařilý. Ačkoliv vycházel ze zásady smluvní volnosti, obsahoval i spoustu ochranných ustanovení, kterými stát chránil zaměstnance, proto se na něj v dalším právním vývoji často navazovalo a jeho principy byly přejímány i do dalších zákonů.⁴¹

Samotná právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru byla včleněna do § 7 zákona s názvem „*zákonná záповěď konkurence*“. Podle něj byl obchodnímu pomocníkovi uložen absolutní zákaz podnikání bez svolení jeho zaměstnavatele, vztahující se na jakýkoliv obor, a nikoliv tedy pouze na ten, který se shodoval s předmětem činnosti zaměstnavatele. Dále pak zde byl vyjádřen zákaz „činiti obchody na vlastní nebo cizí účet“, který se však vztahoval pouze na shodný předmět podnikání. Zaměstnanec tedy jednotlivé obchody v jiném oboru uzavírat mohl, a to i bez nutnosti souhlasu jeho zaměstnavatele.⁴²

Pokud se jedná o osobní působnost právního předpisu, zákon se vztahoval zejména na obchodní pomocníky, což byly osoby vykonávající převážně kupecké práce související s organizací a vedením podniku. Dále se zákon aplikoval také na ty zaměstnance, kteří vykonávali tzv. „vyšší“ nikoliv kupecké práce, u nichž se předpokládaly kvalifikovanější a odbornější znalosti.⁴³ Ustanovení § 7 tedy zaměstnance diferencovalo dle povahy jimi vykonávané práce, což je na danou dobu potřeba vnímat jako velmi podnětné a racionální. Ty zaměstnance, kteří z povahy jimi

³⁷ Viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 9 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

³⁸ Zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících)

³⁹ Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)

⁴⁰ Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži

⁴¹ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 25 s.

⁴² Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 26 s.

⁴³ Viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 11,12 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

vykonávané práce zájmy daného zaměstnavatele nemohli ohrozit, bylo zbytečné omezovat smluvními klauzulemi a omezujícími zákazy.⁴⁴ V případě, že došlo ze strany obchodního pomocníka k porušení zákazu, zaměstnavatel byl oprávněn požadovat náhradu škody, jež mu tímto byla způsobena, anebo požadovat,⁴⁵ aby obchody uzavřené na zaměstnancův účet byly považovány za uzavřené na jeho účet. Kromě toho zákon znal tzv. právo vstoupit v obchody; v případě, že zaměstnanec sjednal obchody pro jiného zaměstnavatele, poškozený zaměstnavatel mohl požadovat buď náhradu škody nebo vydání provize či právě postoupení celého obchodu. Subjektivní prekluzivní⁴⁶ lhůta pro uplatnění těchto nároků činila pro zaměstnavatele tři měsíce, objektivní pak pět let po uzavření daného obchodu.⁴⁷

3.1.1.2 Zákon o soukromých zaměstnancích

Důvodem pro přijetí nového zákona byla zejména potřeba sjednocení roztržité právní úpravy na celém území tehdejšího Československa. Nová právní úprava byla obsažena v zákoně o soukromých zaměstnancích, který byl přijat roku 1934, přičemž za jeho inspirační zdroj byl oprávněně považován zákon o obchodních pomocnících, který byl nejenom doplněn bohatou judikaturou, ale také se velmi osvědčil v praxi (k tomu viz 3.1.1.1). Zákon tak ve své podstatě v zásadě přejímal koncepční východiska původního zákona⁴⁸ za současné reflexe stávajících společenských změn v oblasti pracovněprávních vztahů, což se projevilo například v tom, že osobní působnost zákona byla mnohem širší než v původní právní úpravě.⁴⁹

Zákaz konkurenčního jednání byl upraven v § 29 tohoto zákona následovně:
„Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání anebo být

⁴⁴ Srov Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. 15 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

⁴⁵ Viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 11,12 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

⁴⁶ O povaze této tříměsíční lhůty se vedly spory, někteří autoři ji považovali za lhůtu promlčecí, jiní (např. Hermann-Otavský, Wenig či Freudenfeld) pak za lhůtu prekluzivní. – k tomu viz dále Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 27 s. Dle textace předmětného ustanovení §7 odst. 3 zákona: „zaniknou zaměstnavatelovy nároky ve třech měsících od dne, kdy se dozvěděl o uzavření obchodu, avšak každým způsobem v pěti letech po uzavření obchodu“ se ztotožňují s názorem tehdejší judikatury a domnívám se, že se jednalo skutečně o lhůtu prekluzivní.

⁴⁷ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 27 s.

⁴⁸ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 28 s.

⁴⁹ Srov.Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 12 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm účastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti se zároveň téže soutěže.“ Jeho obsahem byly tedy čtyři zákazy: (i) výkon jiného zaměstnání; (ii) být činný pro jiný podnik; (iii) účastnit se podnikání na svůj nebo cizí účet; a (iv) účastnit se téže soutěže zároveň se zaměstnavatelem. Lze mít za to, že v zájmu zaměstnavatele bylo, aby se jeho zaměstnanec plně věnoval svému zaměstnání, se svým zaměstnavatelem nesoutěžil a ani nezneužíval v neprospěch zaměstnavatele těch zkušeností a znalostí, které v rámci pracovního poměru u zaměstnavatele získal. Celé ustanovení bylo však dispozitivní, tudíž zákaz konkurence mohl být smluvními stranami ve smlouvě jakkoliv omezen anebo dokonce zrušen. Co se týče osobního rozsahu, zákon se aplikoval na veškeré pracovní poměry, jejichž předmětem byly vyšší práce jakéhokoliv odvětví, u podnikatelských subjektů i práce kupecké. Při rozhodování o případné aplikaci tohoto zákona však vždy rozhodovala skutečná povaha zaměstnancem vykonávaných prací. Ustanovení § 29 odst. 2 týkající se náhrady škody bylo v podstatě shodné se zákonem o obchodních pomocnících (viz výše 3.1.1.1). Rozdílná právní úprava spočívala ve snížení objektivní lhůty pro uplatnění nároků zaměstnavatele, a to z pěti let na tři roky. Subjektivní lhůta zůstala vymezena obdobím tří měsíců od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o porušení povinností daného zaměstnance.⁵⁰

3.1.1.3 Zákon o nekalé soutěži

Posledním zákonem upravujícím zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru v období První republiky byl již výše zmiňovaný zákon o nekalé soutěži z roku 1927. Předmětné ustanovení bylo obsahem § 14 zákona,⁵¹ ovšem na rozdíl od zákona o obchodních pomocnících, zde byl formulován zákaz obecný, a to pro všechny skupiny zaměstnanců, a to bez rozdílu. Náhrada škody dle tohoto zákona přicházela v úvahu tehdy, pokud zaměstnanec zaměstnavatele poškozoval úmyslně anebo z vědomé nedbalosti. Žalobou o náhradu škody bylo pak

⁵⁰ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 29 - 30 s.

⁵¹ Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži, § 14: „Zaměstnanec (vyjma domácího dělníka), zmocněnec, jednatel nebo cestující přijatý výlučně pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může býti žalován, aby se zdržel takového jednání.“

možné uplatnit své právo i vůči takovému soutěžiteli, který záměrně využíval služeb zaměstnance přijatého výlučně pro určitý podnik.⁵²

3.1.2 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce do účinnosti nového zákoníku práce

3.1.2.1 Absence právní úpravy v důsledku socialistického režimu do roku 1989

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu pracovního poměru byl po celých 31 let, až do doby přijetí zákoníku práce v roce 1965, upraven zákonem o soukromých zaměstnancích z roku 1934 (stručný výklad předmětného ustanovení § 29 zákona o soukromých zaměstnancích upravující zákaz konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru viz 3.1.1.2).

Nově přijatý právní předpis, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, tak v podstatě uceloval do té by velmi roztržštěnou právní úpravu a kromě toho i nově formuloval práva a povinnosti jednotlivých smluvních stran pracovněprávního vztahu. S ohledem na to, že zákoník práce byl přijat v době socialistického režimu, kdy jakékoliv soukromé vlastnictví bylo naprosto nepřípustné a nebylo umožněno ani soukromé podnikání, potřeba právní úpravy týkající se konkurenčního jednání zaměstnance se jevila jako nadbytečná, což v konečném důsledku vedlo k absenci jakékoliv právní úpravy této problematiky.

Změna právních poměrů nastala po listopadu 1989; po pádu komunistického režimu v důsledku tzv. sametové revoluce došlo nejen k „převratu“ v uspořádání politicko-ekonomických vztahů ve společnosti, nastaly však i velmi rozsáhlé změny v systému právních norem, centrálně plánované hospodářství začalo přecházet na tržní, s čímž souvisel i obrovský rozvoj soukromého podnikání.

Provedené systémové změny nalézaly svůj odraz také v různých oblastech právního systému, docházelo nejen k přijímání nových právních předpisů, ale také k přizpůsobování stávajících norem novým společenským poměrům. V důsledku prováděných změn se postupně začínala objevovat i potřeba ochrany zaměstnavatele

⁵² Viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 12 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

před neoprávněným konkurenčním jednáním zaměstnance za trvání pracovního poměru, představující ve světle nově nastavených pravidel neznámou a novou problematiku, kterou původní (na principu centrálně řízené ekonomiky založený) systém neznal.

3.1.2.2 Zakotvení právní úpravy zákazu konkurenčního jednání v zákoníku práce (první a druhá novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, provedená zákony č. 3/1991 Sb. a č. 231/1992 Sb.)

Na nově vzniklou situaci spočívající ve změně dosavadních politických, ekonomických i společenských poměrů, a s tím související vzrůstající potřebou ochrany zaměstnavatele před konkurenčním jednáním jeho zaměstnance, reagovala právní úprava postupně přijetím tří novel zákoníku práce.

Jako první byl přijat v roce 1991 zák. č. 3/1991 Sb. (první novela ZPr 1965), prostřednictvím kterého došlo k rozšíření katalogu povinností zaměstnanců o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 73 odst. 1 písm.d)). Cílem zákonodárce byla zřejmě snaha omezit a vyloučit taková jednání zaměstnanců, která by poškozovala zájmy zaměstnavatele, a to zejména ve sféře sociální a ekonomické (postavení zaměstnavatele v oblasti hospodářské soutěže, v podnikatelské činnosti, při realizaci vlastnických práv či práv v oblasti průmyslového vlastnictví, apod.).⁵³

Tato nově zavedená právní úprava se však záhy jevila jako nedostatečná a nepřinesla očekávaný výsledek. Proto byla již po roce nahrazena zcela novým ustanovením, které bylo do ZPr 1965 vloženo prostřednictvím druhé novely, a to zák. č. 231/1992 Sb. Uvedené ustanovení § 75 ve svém prvním odstavci stanovilo pro zaměstnance, v případě, že chtěli vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat i jinou výdělečnou činnost (shodující se s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož byli zaměstnáni), nezbytnou podmínku spočívající v předchozím písemném souhlasu jejich zaměstnavatele.

Názory na tento nově zavedený požadavek, spočívající ve výslovném omezení zaměstnance, se v rámci odborné veřejnosti různily, například dle Milana Galvase šlo

⁵³Viz Zachariáš, J. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, 1995, č. 1. 15 s.

o „(...) typické (nepříliš promyšlené) ustanovení omezující administrativním způsobem zaměstnance ve výdělečných aktivitách po dobu trvání pracovního poměru. Sociálním cílem (účelem) je zřejmě ochrana podnikatelských zájmů zaměstnavatele.“⁵⁴ Je zřejmé, že úmyslem zákonodárce bylo reagovat na stále rostoucí požadavky zaměstnavatelů týkající se omezení konkurenční činnosti zaměstnance za trvání pracovního poměru a potažmo i oprávněné ochrany jejich zájmů, což se některým zastáncům tzv. ochranářské funkce pracovního práva ve prospěch zaměstnanců nelíbilo. Domnívám se, a to zejména ve světle současné právní úpravy uvedené problematiky, že tento přístup je do určité míry nezbytný (neboť koneckonců zaměstnanec je tzv. „slabší stranou“), nicméně zastávám ten názor, že i zaměstnavatelé musí být určitým způsobem před neoprávněnými kroky ze strany zaměstnanců chráněni; a k tomu měl sloužit tento písemný souhlas zaměstnavatele.

Dle tohoto ustanovení byl předchozí písemný souhlas vyžadován u zaměstnanců, kteří vykonávali pro zaměstnavatele práci v pracovněprávním vztahu. Z textu zákona by se dalo na základě dogmatického výkladu odvodit, že souhlas byl (kromě zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovního poměru) nezbytný i u těch zaměstnanců, kteří vykonávali práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení práce). Na druhou stranu, ze systematického zařazení tohoto ustanovení do druhé části ZPr 1965 (týkající se výlučně pracovního poměru) vyplývalo, že omezení se na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nevztahovala.⁵⁵

Z formulace zákona⁵⁶ vyplývalo, že souhlas musel mít písemnou formu a že musel být udělen ještě před samotným zahájením jiné výdělečné činnosti zaměstnance. V souvislosti s tím zákon ve svém druhém odstavci § 75 stanovil možnost písemného

⁵⁴ Galvas, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi, 1994, č. 1. 142 s.

⁵⁵ Viz Galvas, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi, 1994, č. 1. 142 s.; někteří autoři jsou názoru opačného, odchýlně např. Zachariáš, J. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, 1995, č. 1. 16 s., dle kterého „Pokud jde o okruh zaměstnanců, jichž se uvedené omezení týká, rozumějí se zaměstnanci vykonávajícími zaměstnání v pracovněprávním vztahu jak zaměstnanci konající zaměstnání v pracovním poměru, tak zaměstnanci konající zaměstnání na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce).

⁵⁶ § 75 „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“

odvolání tohoto souhlasu, přičemž zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci sdělit důvody změny svého rozhodnutí a zaměstnanec byl pak povinen danou výdělečnou činnost skončit, a to bez zbytečného odkladu a způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Konkretizace postupu při udělování i odvolávání souhlasu mohla být obsažena v pracovním řádu, na něj mohlo být v případě sjednání závazku odkázáno v pracovní smlouvě se zaměstnancem. Zaměstnavatel však musel dodržovat princip rovnosti a zákazu diskriminace a nemohl tak některou skupinu zaměstnanců zvýhodňovat a povinnosti zbavovat.⁵⁷

Důležitým bodem této nové právní úpravy byl absolutní zákaz výkonu výdělečné činnosti (shodující se s předmětem činnosti zaměstnavatele) pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, a dále pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, kteří byli v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance zaměstnavatele. Cílem zákonodárce bylo naprosté vyloučení výkonu konkurenčního jednání pro vedoucí zaměstnance; tato skupina zaměstnanců tedy neměla žádnou legální možnost vykonávat za trvání pracovního poměru činnost, která by se v předmětu činnosti shodovala s činností zaměstnavatele, a to ani s jeho předchozím písemným souhlasem. Zákonodárce zřejmě vycházel z premisy, že vedoucí zaměstnanci se v rámci svého pracovního poměru dostávají k důležitějším a hodnotnějším informacím než běžní zaměstnanci, a proto jakýkoliv další pracovní poměr či vlastní podnikání v tomtéž oboru činnosti by zaměstnavatele mohlo poškozovat.

Další novelizace ZPr 1965 proběhla prostřednictvím zák. č. 451/1992 Sb., kdy s účinností od 31. prosince 1992 došlo zejména k novelizaci § 73 upravující základní povinnosti zaměstnanců. Novela se týkala zákazu jiné výdělečné činnosti u zaměstnanců specifikovaných organizací a orgánů (např. státní správy, soudů a prokuratur České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, kanceláře prezidenta České a Slovenské Federativní Republiky, apod.). Tito zaměstnanci nesměli být (dle ustanovení § 73 odst. 3 ZPr 1965) členy řídicích či kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, což neplatilo, pokud do takového orgánu byli vysláni organizací (zaměstnavatelem), u níž byli zaměstnáni, a v souvislosti s tím nepobírali odměnu od příslušné právnické osoby

⁵⁷ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 44 s.

provozující podnikatelskou činnost.⁵⁸ Tito zaměstnanci byli taktéž oprávněni vykonávat podnikatelskou činnost pouze s předchozím písemným souhlasem organizace (zaměstnavatele), u níž byli zaměstnáni (viz § 73 odst. 4 ZPr 1965) a v zásadě bez ohledu na to, zda výkon podnikatelské činnosti byl shodný anebo odlišný s předmětem činnosti zaměstnavatele.⁵⁹

3.1.2.3 Právní úprava po provedení novely zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, zákonem č. 37/1993 Sb. až do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V relativně krátké době po nabytí účinnosti novely ZPr 1965 provedené zák. č. 231/1992 Sb., byla však tato právní úprava podrobena kritice a ukázalo se, že právě tato „nerovnoprávnost“ v podmínkách (a to zejména absolutní zákaz pro vedoucí zaměstnance) požadavkům praxe zcela nevyhovuje. To bylo impulsem pro reflexi této skutečnosti v dalším právním vývoji, což mělo za následek vydání zák. č. 37/1993 Sb., čímž došlo ke třetí novelizaci ZPr 1965 a s účinností od 1. června 1993 byl předmětný odstavec zrušen.

Tím tedy došlo ke zrušení diferenciaci mezi jednotlivými typy zaměstnanců a současně nastalo zrovnoprávnění podmínek pro všechny zaměstnance usilující o výkon vedlejší výdělečné činnosti v průběhu trvání pracovního poměru se zaměstnavatelem.⁶⁰ V této souvislosti však vzniká otázka, kdo by byl oprávněnou osobou pro udělení písemného souhlasu pro vedoucího zaměstnance, který de facto již žádného nadřízeného nemá. Tato problematika je značně komplikovaná, podle L. Drápal⁶¹ „(...) lze mít vážné pochybnosti o tom, zda může vedoucí organizace

⁵⁸ V judikatuře a soudní praxi byla v této souvislosti řešena otázka, zda takovému zaměstnanci s ohledem na obchodněprávní úpravu náleží ze zákona odměna za výkon členství v orgánech právnické osoby. V této souvislosti Nejvyšší soud judikoval, že zaměstnanec nemůže s právnickou osobou, jehož orgánem či členem orgánu se tento zaměstnanec stal, uzavřít tzv. smlouvu o výkonu funkce, která by byla v rozporu s předmětným ustanovením § 73 odst.3 ZPr, protože taková smlouva by byla v relevantní části, v níž by zaměstnanci přiznávala odměnu za výkon funkce, neplatná pro rozpor se zákonem dle ustanovení §39 ObčZ. – k tomu viz dále Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010, 31-32 s.

⁵⁹ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2010, 29-33 s.

⁶⁰ Srov. Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. 22 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

⁶¹ Drápal, L. K novelizacím zákoníku práce, provedeným v roce 1992, Právní praxe v podnikání, 1993, č. 2. 19 s. In: Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 47 s.

vydat povolení sám sobě nebo zda kolektivní statutární orgán může vydat povolení k jiné výdělečné činnosti svému členovi; oprávnění, aby povolení pro vedoucího organizace vydal nadřízený orgán (zřizovatel), přitom založeno nebylo a z ustanovení § 75 zákoníku práce jej dovozovat nelze, neboť nadřízený orgán (zřizovatel, i když jej do funkce jmenuje a z ní odvolává) není jeho zaměstnavatelskou organizací.“ Obdobně se k této otázce vyjádřila i E. Šimečková, která se domnívá, že „ (...) tento souhlas by mohl vydat i zástupce tohoto vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, který ho zastupuje i v ostatních pracovněprávních záležitostech. V praxi by ale vedoucí mohl nařídít svému zástupci, aby mu tento souhlas dal, takže řešení to zřejmě není.“⁶²

Třetí odstavec ustanovení § 75 ZPr 1965 pak stanovil, že „*Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti*“, čímž byl chráněn zájem společnosti na tvůrčí práci.

Jen pro doplnění uvádím, že další novelou ZPr 1965, zák. č. 287/1995 Sb., byl do ustanovení § 75 vložen nový odstavec č. 4, který odkazoval na zákon o střetu zájmů, jehož ustanovení měla vůči § 75 odst. 2 a 3 ZPr 1965 aplikační přednost.⁶³

V této podobě bylo pak předmětné ustanovení § 75 ZPr 1965, upravující zákaz konkurence zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru, zachováno až do doby zrušení ZPr 1965, který byl s účinností od 1. ledna 2007 nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb.

⁶² Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 47 s.

⁶³ Shodně Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno : 2007/2008. 19 - 20 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

3.2 Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance po skončení pracovního poměru

3.2.1 Počátky právní úpravy zákazu konkurence po skončení pracovního poměru - stav za První republiky

V důsledku hospodářského rozmachu, který nastal na počátku 20. století, došlo nejen k rozvoji průmyslové výroby, ale i s tím souvisejících tržních vztahů a začínala se objevovat i potřeba ochrany hospodářské soutěže. V souvislosti s tím vzrůstala pro zaměstnavatele i nezbytnost ochrany nejen před nekalosoutěžním chováním ze strany ostatních soutěžitelů na relevantním trhu, ale i vůči jeho bývalým zaměstnancům na dobu po skončení pracovního poměru. Právní mantinely této ochrany zaměstnavatelova know-how, obchodního tajemství i dalších chráněných informací přinesl roku 1910 zákon o obchodních pomocnících a následně na něj navazující zákon o soukromých zaměstnancích.⁶⁴ Přestože se do roku 1910 konkurenční doložky v pracovních smlouvách objevovaly, oporu v zákoně však neměly, a rozhodnutí o jejich platnosti bylo ponecháno na soudní jurisdikci. Soudy tak prostřednictvím svých rozhodnutí kupříkladu zužovaly dobu platnosti či místní působnost doložky, a to zejména ve prospěch zaměstnance jako sociálně slabší strany pracovněprávního vztahu. V případě, že byla konkurenční doložka uzavřena bez jakéhokoliv časového a místního omezení, byla dle § 838 občanského zákoníku prohlášena za neplatnou jako smlouva contra bonos mores.⁶⁵

První kořeny právní úpravy tedy sahají do dob Rakouska-Uherska, kdy byla právní úprava konkurenční doložky vtělena do ustanovení § 36 a § 37 zákona o obchodních pomocnících. Zákon výslovně stanovil podmínky její platnosti, mezi něž patřily: (i) omezení se vztahovalo jen na činnost ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele; (ii) doba její platnosti nepřevyšovala 1 rok; a (iii) omezení dle předmětu, místa, nebo času by v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele

⁶⁴ Shodně Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno : 2007/2008. 20 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

⁶⁵ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 31 s.

nepředstavovalo „neslušné ztížení zaměstnancovy výživy“. Cílem její právní úpravy bylo zabránit škodě, která by mohla zaměstnavateli vzniknout tehdy, pokud by jeho bývalý zaměstnanec využil znalostí či informací získaných za trvání pracovního poměru (jednalo se například o znalost klientely, know – how, obchodní či výrobní tajemství, apod.), čímž by mohl zvýhodnit existující konkurenci anebo sám vytvořit konkurenci novou. Zaměstnanec, s nímž mohla být konkurenční doložka sjednána, musel být zletilý (tzn. starší 24 let) a jeho odměna (plat) musela v okamžiku skončení pracovního poměru přesahovat částku 4 000 Kč. Zákon také upravoval pro případy porušení povinností ze strany zaměstnavatele smluvní pokutu, jakožto zajišťovací institut, jejíž výše podléhala soudcovskému moderačnímu právu. Byla-li sjednána, nebylo již současně možné požadovat náhradu škody. Promlčecí doba pro uplatnění nároku na náhradu škody činila celých 30 let, což bylo velmi nezvyklé a taktéž poměrně dlouhé období.⁶⁶

Jak již jsem výše uvedla, historicky dalším právním předpisem upravujícím institut konkurenční doložky byl zákon o soukromých zaměstnancích. Právní úprava institutu soutěžní doložky byla obsažena v § 47 - § 49 zákona a vzhledem ke kogentnosti daných ustanovení nebylo možné se od těchto ustanovení odchýlit. Taktéž i pro platnost jejího sjednání byla vyžadována zletilost zaměstnance (jakožto podmínka svéprávnosti k právním úkonům), jíž bylo dosaženo věkem 21 let anebo prohlášením za zletilého po dovršení 18 let. Délka omezení dle doložky nesměla přesahovat dobu jednoho roku (zajímavé je, že tato doba zůstává v platnosti dodnes, k tomu viz níže 4.4.2) a nutností byla písemná forma (na rozdíl od pracovní smlouvy, u níž písemná forma vyžadována nebyla). Objevovala se rovněž podmínka minimálního platu v okamžiku skončení pracovního poměru, který činil 18 000 Kč. Dalším kritériem platnosti doložky byla ta skutečnost, aby měl zaměstnanec možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. Stejně tak zákon přejímal původní právní úpravu zákona o obchodních pomocnících týkající se smluvní náhrady (tzv. konvenční pokuty), jenž byla považována za paušalizovanou náhradu škody, a rovněž i zde bylo uplatňováno moderační právo soudu.⁶⁷

⁶⁶ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 31 – 35 s.

⁶⁷ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 35 – 37 s.; obdobně Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 22 – 24 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

S ohledem na provedený výklad se domnívám, že předválečná úprava konkurenční doložky byla na svou dobu velmi moderní a vyvážená. Kladně lze hodnotit i tu skutečnost, že již od počátku 20. století byla normativním způsobem řešena problematika rozporu mezi zájmem zaměstnavatele na ochraně jeho obchodního tajemství a know-how a zájmem zaměstnance týkající se jeho svobodného práva na volbu takového povolání, v němž by mohl uplatnit veškeré své znalosti a zkušenosti.⁶⁸

3.2.2 Právní úprava konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce

3.2.2.1 Právní stav před rokem 2001 - období absence a reakce Ústavního soudu ČR

Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966, čímž po 31 letech zrušil zákon o soukromých zaměstnancích. Zákonem došlo ke sjednocení roztržité právní úpravy pracovního poměru všech kategorií zaměstnanců; výslovnou právní úpravu zákazu konkurence po skončení pracovněprávního poměru v pracovněprávních vztazích však neupravoval, a to až do 31. prosince 2000. V 90. letech se však objevovala potřeba ze strany zaměstnavatelů týkající se úpravy zákazu konkurence pracovněprávních vztahů, a to nejen pro dobu trvání pracovního poměru (tato právní úprava zákazu konkurence za trvání pracovního

⁶⁸ Srov. Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. 20 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta. K dané problematice se velmi výstižným způsobem vyjádřili i bývalý profesor Právnické fakulty UK v Praze a JUDr. Karel Hermann-Otavský a bývalý odborový rada ministerstva spravedlnosti JUDr. Jan Srb: „Konkurenční doložky chovají v sobě pro zaměstnance značné nebezpečí hledíc k tomu, že vztahují se teprve na dobu po skončení poměru pracovního a svádějí zaměstnance, jemuž podařilo se dostat místo, k souhlasu s doložkou bez bližší úvahy o dosahu doložky v situaci po ztrátě svého zaměstnání; situaci pro něho tím choulostivější, čím více se v odvětví své činnosti vzdělal a nejlépe by právě v konkurenčním podniku se umístil. S tímto zájmem zaměstnance utkává se zájem zaměstnavatele na obmezení zaměstnance ve směru uvedeném, zájem to rovněž velmi závažný, ano, často pro zaměstnavatele přímo životní: zaměstnanec, jenž v důsledku svých služeb nabyl znalosti o závodních tajemstvích zaměstnavatele ať výrobních, ať obchodních, může po vystoupení z poměru pracovního vstoupiti do podniku konkurentova – jsa třeba i přímo zlákan – anebo založiti podnik vlastní a svého bývalého zaměstnavatele, využívaje jeho tajemství výrobních nebo obchodních, ruinovati. Úvahy těchto zájmů vedou k tomu, že stejně jako nelze klauzule konkurenční naprosto vylučovati, tak nelze také zaměstnance – zhusta nezkušeného a před vystoupením ze služby jen málo své budoucnosti dbalého zůstaviti bez ochrany vůči příkrostem doložky jím dříve neuváženým.“ – Hermann-Otavský, K. Srb, J. Zákon o soukromých zaměstnancích. Praha, 1935. 438 s. IN Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. 20-21 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

poměru byla vtělena do ustanovení § 75 ZPr 1965, k tomu viz výše), ale také po jeho skončení.⁶⁹

Ve světle změn politického režimu, a s tím souvisejícím rozvojem soukromého podnikání, potřeba ochrany ze strany zaměstnavatelů vzrůstala a stávající právní stav se jevil čím dál více jako nedostatečný a neodpovídající skutečným potřebám smluvních stran pracovněprávního vztahu. Řešením bylo pro mnohé zaměstnavatele ve vazbě na zákonnou dikci ustanovení § 29 odst. 2⁷⁰ ZPr 1965 uzavírání různých druhů smluv, které obsahovaly faktické omezení či zákaz konkurence ze strany zaměstnance po skončení pracovního poměru. Nejen právní teorie, ale i praxe se v souvislosti s tím zabývaly otázkou, zda jsou taková ujednání platným právním úkonem, a to zejména ve vazbě na ustanovení § 242 odst. 1 písm a) a písm c) ZPr 1965. Smluvní strany jsou sice oprávněny dohodnout si v rámci pracovní smlouvy další podmínky, na nichž mají zájem, nicméně v případě, jedná-li se o pracovněprávní nároky, je nutné, aby se sjednané podmínky pohybovaly v rámci vymezeném relevantními pracovněprávními předpisy. S otázkou platnosti smluvně sjednaných doložek úzce souvisela i problematika týkající se případných sankcí, pokud došlo k porušení sjednaného zákazu konkurence, a to zda porušení tohoto závazku šlo zabezpečit prostřednictvím tzv. zajišťovacích prostředků v podobě propadnutí složené kauce anebo smluvní pokuty.⁷¹

Odovědi na to, zda taková ujednání byla v souladu se zákonem a dle kterého zákona vůbec se vlastně taková ujednání uzavírala, byla z důvodu absence mnohdy řešena prostřednictvím soudů. O hlubších nejasnostech s tím souvisejícími pak svědčilo také i to, že v rámci odborné i laické veřejnosti nebyla jednoznačně vyřešena otázka spočívající ve vymezení toho právního odvětví, dle kterého se úprava takového ujednání skutečně řídila. Dle některých autorů se totiž jednalo o institut spadající do oblasti občanského práva,⁷² jiní jej opírali o právo obchodní (vnímajíc jej jakožto

⁶⁹ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 38 s.

⁷⁰ § 29 odst. 2 ZPr: „*Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.*“

⁷¹ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 38-39 s.

⁷² Příkladem lze uvést např. názor Salačové, dle které: „ (...) Konkurenční doložka nemá vztah k původnímu pracovnímu poměru. Jedná se o samostatný závazek občanskoprávní povahy, nikoliv obchodněprávní, protože zaměstnanec se v tomto případě nemůže zavazovat jako podnikatel.“ – Salačová, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, č. 6,

porušení závazku vyplývajícího z obchodního tajemství) a konečně někteří autoři svá stanoviska a názory na tuto problematiku posuzovali podle práva pracovního,⁷³ i když až po skončení pracovního poměru. Domnívám se však, že vzhledem ke kogentnosti zákoníku práce a nemožnosti platného uzavírání smluv či dohod, které neodpovídaly žádnému ze smluvních typů upravených v jednotlivých ustanoveních pracovněprávních předpisů, by byla taková ujednání považována za neplatná a rovněž souhlasím s názorem J. Doležílka, který ve svém článku k tomu uvádí následující: „Jelikož dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje nevyvíjet po určitou dobu od skončení pracovního poměru činnost v oboru podnikání dosavadního zaměstnavatele, není předpisy pracovního práva upravena, nejde o dohodu, kterou by bylo možno podle pracovněprávních předpisů sjednat, a taková dohoda je neplatná pro rozpor se zákonem (§ 242 odst. 1 písm. a) a § 244 odst. 1 ZPr 1965). Takové ujednání se jeví být neplatným i vzhledem k ustanovení § 242 odst. 1 písm. c) ZPr 1965, neboť zaměstnanec se jím předem vzdává práva svobodně uzavřít pracovní smlouvu o

268 s.; shodně k tomu viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 26 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.; k tomu se obdobně vyjádřil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11.4.2002, sp.zn. 21 Cdo 1276/2001, který judikoval, že „Platnost ujednání o tzv. konkurenční doložce sjednané před 1.1.2001 je třeba posuzovat podle příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku.“; stejného názoru je i Zrůtký, který uvádí „ (...) Podle mého názoru se o pracovněprávní ujednání nejedná, protože se vztahuje na dobu, když již pracovněprávní vztah mezi účastníky neexistuje a nemá k němu žádný vztah. Jedná se o samostatný závazek občanskoprávního charakteru, neboť zaměstnanec se při uzavírání pracovního poměru zavazuje zdržet se výkonu činnosti (...) až po skončení pracovněprávního vztahu. Pokud by se jednalo o ujednání pracovněprávního charakteru, neplatnost by se dala odůvodnit nejen čl. 26 Listiny, ale i § 242 odst. 1 písm. a) a c) ZPr, s přihlédnutím k ustanovením § § 29 odst. 2, 75 a 244 odst. 1 ZPr, tak jak to odůvodnil např. Vrchní soud. Protože se podle mého názoru jedná o ujednání občanskoprávní, je třeba posoudit, zda konkurenční ujednání je platné z hlediska občanského zákoníku. Výše uvedené ujednání je podle mého názoru neplatné, neboť podle § 574 odst. 2 ObčZ je neplatná dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout. Tímto ujednáním se zaměstnanec - fyzická osoba vzdává práva na svobodnou volbu povolání, podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti, tj. základního lidského práva upraveného v čl. 26 Listiny (...).“ – Zrůtký, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, č. 11, 517 s.

⁷³ Tak uvádí například Doležilek, dle kterého „Konkurenční ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (přestože se jím vymezují jejich práva a povinnosti až pro dobu po skončení pracovního poměru) má v tomto smyslu povahu pracovněprávního vztahu, neboť přímo souvisí s výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru a tvoří jednu z podmínek, za nichž zaměstnanec u zaměstnavatele dohodnutou práci vykonává. Tato skutečnost má ovšem zásadní význam z hlediska aplikačního, neboť platná právní úprava stojí na koncepci úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému a mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem není ani vztah subsidiarity. Znamená to, že soutěžní ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vždy nutno posoudit podle zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů.“ – Doležilek, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy, 1996, č. 10. 436 s.

určitému obsahu s jiným zaměstnavatelem, popř. podnikat po skončení pracovního poměru v určitém oboru.⁷⁴

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že nejen v kruzích odborné, nýbrž i laické veřejnosti, o platnosti takového ujednání často panovaly pochybnosti. Skutečný průlom nastává po přijetí nálezu Ústavního soudu ČR, který měl napříště pro posuzování platnosti dohod o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, zásadní význam. V tomto nálezu (nález sp.zn. II ÚS 192/95, ze dne 1.listopadu 1995) Ústavní soud ČR dospěl k názoru, že ustanovení čl. 2 odst. 3 LZPS a čl. 2 odst. 4 Ústavy ve znění: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá“, musí být (a to i při vědomí jeho specifík) platné i v rámci pracovněprávních vztahů. Jedná se totiž o takové ustanovení, které má v každé společnosti, spočívající na demokratických zásadách, svůj podstatný a nezaměnitelný význam, je jistotou svobody a pojistkou proti tzv. totalizaci společnosti. Dále se pak Ústavní soud ČR při posuzování ústavnosti rozhodnutí obecných soudů věnoval otázce, zda vůbec může být konkurenční doložka v rámci pracovněprávních vztahů uzavírána, a to zejména s ohledem na ustanovení § 29 odst. 2 ZPr 1965. Neztotožnil se tak s názorem Vrchního soudu v Praze spočívající v tom, že v oblasti ZPr 1965 platí zásada „nikdo nesmí činit to, co je zákonem zakázáno“, takže by vlastně v rámci pracovněprávních vztahů nešlo argumentovat výše uvedeným čl. 2 odst. 3 LZPS (stanovíci pravý opak, tj. že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno).⁷⁵ V souvislosti s tím se pak Ústavní soud ČR vyslovil, že „Konkurenční ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spočívající v tom, že zaměstnanec se smluvně zaváže po určitou dobu od skončení pracovního poměru k zaměstnavateli zdržet se podnikatelských aktivit s týmž předmětem činnosti, jako je předmět činnosti zaměstnavatele, pod finanční sankcí za porušení takového závazku, je ujednání soukromoprávní povahy mezi rovnými subjekty“. Na základě tohoto výroku Ústavní soud ČR zrušil veškeré pochybnosti o platnosti dohod, které tak ve světle výše uvedeného budou napříště považovány za ujednání platná. Dále pak Ústavní soud ČR v nálezu konstatoval, že „(...) obecně vzato bude třeba k hodnocení tzv. konkurenčních ujednání postupovat individuálně, tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že tu

⁷⁴ Doležilek, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy, 1996, č. 10. 436 s.

⁷⁵ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 38-39 s.

je na jedné straně výslovná úprava týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle ObchZ), ochrany autorských práv, objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., a to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.“ V neposlední řadě Ústavní soud ČR konstatoval, že „(...) rovnost v právech je základním právem a právo podnikat taktéž. Pro jejich vzájemný vztah platí, že rovnost má povahu akcesorickou, a proto lze na porušení principu rovnosti usuzovat, jen je – li tu vztah k jinému základnímu právu. Rovností v právu podnikat je pak třeba rozumět potenciální či relativní rovnost, která znamená, že se pro právo podnikat vyžaduje, aby bylo zásadně uplatňováno za stejných faktických poměrů. Protože v dané věci nelze přehlédnout, že napadená rozhodnutí založila nerovnost na straně stěžovatele – navrhovatele, 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 však odpůrcům, kteří se o ně nemuseli ani nijak zasloužit, má Ústavní soud ČR za to, že napadená rozhodnutí (rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14.1.1994 č.j. 7 Co 2163/93-84 a rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10.6.1993 č.j. 14 C 339/92-60 – poznámka autorky) porušují jak čl. 1 větu druhou LZPS upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 LZPS upravující právo podnikat.“

Přestože tyto názory vyjádřené Ústavním soudem ČR nebyly v právní teorii a praxi vždy plně respektovány (výjimečně dokonce i odmítány), nález znovu otevřel otázku nezbytnosti výslovné právní úpravy zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, k jejíž realizaci došlo o šest let poté, a to v roce 2001.

3.2.2.2 Právní úprava konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V návaznosti na reakci Ústavního soudu v ČR (v podobě výše zmíněného nálezu) a s úmyslem vyřešit sporné otázky týkající se platnosti sjednávaných dohod o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, došlo tak po dlouhých 36 letech,

s účinností od 1. ledna 2001, k zakotvení konkurenční doložky do zákoníku práce. Novelou ZPr 1965, a to zákonem č. 155/2000 Sb., byla právní úprava vtělena do § 29 odst. 2 (tím, že dochází k doplnění druhé a třetí věty) s následujícím zněním: „*Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*“ Ustanovení § 29 bylo dále doplněno o odst. 3, jehož textace byla: „*Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.*“

Cílem zákonodárce bylo reagovat prostřednictvím přijetí této novely ZPr na potřeby praxe a vymezit tak zákonné podmínky pro sjednání konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že tzv. „právo na odchodné“ bylo do zákoníku práce touto novelou ZPr 1965 vloženo poprvé, jakákoliv předchozí dohoda, prostřednictvím které se zaměstnavatel zavázal zaměstnanci poskytovat odchodné (např. jednorázovou odměnu vypočtenou jakožto násobek jeho měsíční či roční mzdy), a to v souvislosti s ukončením výkonu funkce, do níž byl jmenován anebo zvolen, byla tedy považována za neplatnou pro rozpor se zákonem.⁷⁶

Souhlasím se závěrem J. Kociny,⁷⁷ který je toho názoru, že „úprava této problematiky, která se týká zaměstnanců (§ 29 odst. 2 ZPr 1965) a vedoucích zaměstnanců (§ 29 odst. 3 ZPr 1965), je srozumitelná, jednoduchá a umožňující přihlídnout ke konkrétním situacím, které jsou pro sjednání konkurenční doložky rozhodující.“ Rovněž se ztotožňuji s názorem, že tato nově provedená zákonná úprava

⁷⁶ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 40 s.

⁷⁷ Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 40 – 41 s.

plně odpovídala obsahu vyjádřenému ve výše uvedeném nálezu Ústavního soudu ČR (sp. zn. II ÚS 192/95 ze dne 1. listopadu 1995).⁷⁸

Nicméně ze samotného znění tohoto ustanovení je patrné, že se v textu zákona neobjevovala zmínka o žádné finanční kompenzaci pro zaměstnance, jakožto peněžité vyrovnání za jeho faktické omezení po skončení pracovního poměru a sloužící i jako instrument k vyvážení práv a povinností jednotlivých smluvních stran. V tomto ohledu lze výše uvedenou právní úpravu považovat za výhodnější pro zaměstnavatele, samozřejmě za splnění všech podmínek tam uvedených.

Kromě toho se zákonodárce v textu právní úpravy nevyjadřoval k tomu, zda dohoda o konkurenční doložce mohla být sjednána již ve zkušební době či nikoliv. Činnost, kterou zaměstnanec nesměl vykonávat, byla definována pouze ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele s ohledem na možnou soutěžní povahu („*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*“). V porovnání s ustanovením § 75 ZPr 1965 (upravující zákaz konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru), se jednalo o pojem širší, neboť v § 75 byl obsažen zákaz „*výdělečné činnosti*“. Taková činnost tedy mohla zahrnovat i takovou, z níž zaměstnanec neměl přímo majetkový prospěch, neboť smyslem daného ustanovení byla zejména ochrana zaměstnavatele a nikoliv jen vyloučení dosažení zisku. V důsledku toho tak v případě dohody o konkurenční doložce bylo možné pod tímto pojmem zakázané činnosti rozumět kromě činnosti vedoucí k získání zisku i činnost podobnou nekalosoutěžnímu jednání, jednání ze msty, apod.⁷⁹

Pro případy porušení závazku nekonkurovat ze strany zaměstnance bylo možné, aby si smluvní strany sjednaly zajištění, a to v podobě smluvní pokuty. Vzhledem k tomu, že se institut smluvní pokuty v rámci pracovního práva objevoval vůbec poprvé, mnozí autoři byli toho názoru, že její zavedení nebylo zcela vhodné, neboť nebylo příliš jasné a zřetelné, jak s jejím konceptem naložit. Problém spatřovali tito autoři zejména v tom, že ZPr 1965 nestanovil v rámci svých ustanovení charakteristiku tohoto institutu, přičemž neupravoval ani její podrobnější podmínky. Kromě toho

⁷⁸ Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 41 s.

⁷⁹ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 72 s.

aplikace příslušných ustanovení občanského zákoníku nebyla možná, a to z důvodu absence subsidiarity občanského zákoníku vůči ZPr 1965. Přesto však bylo nezbytné tento pojem nějakým způsobem interpretovat, aby bylo možné jej v praxi vůbec aplikovat. Tak docházelo v rámci odborné i laické veřejnosti k interpretaci analogií iuris, a tuto problematiku řešili právě podle příslušných norem práva občanského (§ 544 a § 545 ObčZ). Výslovná zákonná formulace tohoto zajišťovacího institutu zněla „přiměřená smluvní pokuta“, z čehož však nebylo zřejmé, k čemu by měla být tato přiměřenost vůbec posuzována a příp. jaké byly její limity. Stejně tak nebylo jasné, zda v případě jejího zaplacení závazek zaměstnance zanikl či nikoliv.⁸⁰ Odpovědi na tyto otázky byly ponechány judikatuře soudů; kdy např. Krajský soud v Hradci Králové roku 2003 judikoval, že při posuzování přiměřenosti dohod je důležité vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je třeba přihlížet například k odlivu zákazníků a ke snížení jeho zisku. Na straně zaměstnance by měla být výše sjednané pokuty porovnána se zaměstnancovým pracovním zařazením (funkcí), jeho zapracovaností a výší sjednané mzdy.⁸¹

Na tomto místě bych však ráda poukázala i na to, že nikoliv všichni autoři⁸² se ztotožňovali s aplikací příslušných ustanovení ObčZ dle analogie iuris a tito naopak odkazovali na ZPr 1965 jakožto na samostatný právní předpis. Dle názoru těchto autorů má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která byla způsobena porušením povinnosti zaměstnance, i tehdy, byla-li sjednána smluvní pokuta. Kromě toho by se neuplatnila ani možnost realizace náhrady škody nad výši, která smluvní pokutu přesahuje, v případě, že se na tom smluvní strany dohodly (jak je to umožněno dle ObčZ), náhrada škody se totiž uplatní vedle smluvní pokuty, a s přihlédnutím k právní úpravě v ZPr 1965 se aplikace těchto dvou institutů vedle sebe nevylučuje.⁸³

Za poměrně problematický bod původní právní úpravy bylo vymezení „*podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat*“. V rámci odborné veřejnosti se v souvislosti s interpretací tohoto pojmu objevovaly dva názorově opačné

⁸⁰ Viz Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 2003, č. 10. 39 s.

⁸¹ Rozsudek KS v Hradci Králové, sp. zn. 22 Co 118/2003 ze dne 14. 4.2003

⁸² Např. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 76 - 78 s.; obdobně Píchová, I. Ad: Konkurenční doložka, Právní rádce, 2001, č. 8. 28 s.; podobně Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání, 2001, č. 1. 7.s

⁸³ Srov. Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 49 - 50 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta

proudy. První skupina se domnívala, že se jednalo o finanční podmínky, existenci tzv. peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele, kterým bylo zaměstnanci fakticky finančně kompenzováno jeho omezení po skončení daného pracovněprávního vztahu. Za spravedlivé požadování zdržení se konkurenční činnosti by tedy v takovém případě bylo, pokud by zaměstnavatel danému zaměstnanci za jeho omezení ve výkonu činnosti poskytoval určitou finanční kompenzaci. Taková úprava byla ostatně běžná i v obdobných úpravách v jiných zemích. Druhá skupina tendovala spíše k výkladu, že tyto podmínky by měly být posuzovány individuálně, a to z hlediska skutečně vykonávané práce zaměstnancem, s ohledem na tu skutečnost, zda v průběhu pracovního poměru získává jedinečné znalosti vztahující se pouze k podniku zaměstnavatele, má přístup k citlivým informacím anebo zda si osvojuje know-how zaměstnavatele, jejichž následné využití bez svolení zaměstnavatele by zaměstnavatele mohlo poškodit. V návaznosti na tyto názorové skupiny se pak vytvořil i třetí názorový proud, který směřoval k výkladu, že byla vlastně syntézou prvních dvou, a to, že uzavření konkurenční doložky je možné jen v případě splnění obou uvedených podmínek.⁸⁴ Tento posledně jmenovaný názor byl pak později prosazen při projednávání novely ZPr 1965 a stal se tak součástí textu zákona (k tomu viz dále).

Přestože tedy tato prvotní právní úprava nebyla považována za dokonalou a při její praktické aplikaci bylo nutné přihlížet i k názorům soudní judikatury, lze mít obecně za to, že se jednalo o právní úpravu nezbytnou a představující určitý průlom v rámci pracovního práva. V této souvislosti se ztotožňuji s názorem Z. Gregorové, která k danému ustanovení vyslovuje toliko následující: „Ustanovení § 29 odst. 2 představovalo průlom do dosavadní teorie a právní úpravy, které vycházely z toho, že pracovní smlouva jako právní skutečnost zakládající pracovní poměr upravovala práva a povinnosti subjektů po dobu trvání pracovního poměru, a nikoliv pro dobu po skončení pracovního poměru. Skončením pracovního poměru byla ukončena i pracovní smlouva a zanikaly všechny povinnosti a práva subjektů s výjimkou těch, u nichž zákoník práce nebo jiný právní předpis upravil právní následky skončení pracovního poměru jinak (např. povinnost mlčenlivosti). Ustanovením § 29 odst. 2 zákoníku práce se uvedená zásada výrazně prolomila, protože byl sjednán závazek

⁸⁴ Srov. Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 2003, č. 10. 40 s.; obdobně Bognárová, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 2000, č. 9-10. 7 - 8 s.; podobně Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2001. 149 s.

zaměstnance pro dobu, kdy již nebude zaměstnancem, protože pracovní poměr skončil.“⁸⁵

3.2.2.3 Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb. a její reflexe v právní úpravě konkurenční doložky

Právní úprava týkající se možnosti sjednání konkurenční doložky, tak jak byla provedena novelou ZPr 1965, zákonem č. 155/2000 Sb., byla s účinností ke dni 14. ledna 2004 změněna další novelou ZPr 1965, a to zákonem č. 46/2004 Sb. Touto novelou došlo ke zrušení odst. 2 a odst. 3 v ustanovení § 29 a ustanovení o konkurenční doložce bylo vloženo do zcela samostatného ustanovení § 29a. Důvodová zpráva⁸⁶ k této novele podává poměrně ucelený výklad důvodů provedených změn, jak patrně z následujícího: „Dikce zákona (a to ZPr 1965 ve znění novely, zákona č. 155/2000 Sb. – poznámka autorky) však v některých svých ustanoveních způsobuje značné problémy a pochybnosti při praktické aplikaci. Například zařazení do § 29 vzbuzuje pochybnosti o tom, zda lze příslušné ujednání učinit výlučně v pracovní smlouvě, okruh zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, je stanoven příliš široce a nelze ho blíže specifikovat. Navrhuje se proto umožnit zaměstnavatelům uzavírat se zaměstnanci dohodu, která by omezovala výkon jejich výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, přičemž jim bude poskytováno peněžité vyrovnání. Plnění smluvního závazku je zajištěno smluvní povinností zaměstnance zaplatit zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku v případě porušení závazku. Dohodu lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců. (...)“.⁸⁷

Ve smyslu nově přijaté právní úpravy mohly smluvní strany uzavřít tzv. konkurenční doložku, obsahující závazek zaměstnance, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle však na dobu 1 roku), zdrží výkonu

⁸⁵ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 79 s.; Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání, 2001, č. 1. 5 s.

⁸⁶ Důvodová zpráva návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce a o změně některých zákonů, PSP, tisk 261/0

⁸⁷ Viz Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. 52 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta; k tomu dále: Důvodová zpráva návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce a o změně některých zákonů, PSP, tisk 261/0

výdělečné činnosti, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele anebo která měla vůči němu soutěžní povahu. Dohodu o konkurenční doložce (ta mohla být sjednána v samostatné dohodě anebo v pracovní smlouvě, ovšem až po uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána) bylo možné se zaměstnanci uzavřít, pokud to bylo možné po něm spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, znalostí pracovních a technologických postupů, poznatků, jež v rámci trvání pracovního poměru u zaměstnavatele získal a pokud by jejich využití mohlo závažným způsobem ztížit zaměstnavatelskou činnost. Dohoda musela být učiněna písemně, pod sankcí neplatnosti, písemně muselo být učiněno i odstoupení od dohody a výpověď. Oproti původní právní úpravě tak novela výslovně stanovila povinnost finanční kompenzace, kterou se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci hradit po celou dobu trvání jeho závazku nekonkurovat, přičemž výše tohoto vyrovnání musela být sjednána nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku.

Ty konkurenční doložky, které byly sjednány před 14.1.2004, tj. před účinností novely ZPr 1965 (ve znění novely provedené zákonem č. 46/2004 Sb.), se dle přechodných ustanovení obsažených v čl. II 1. tohoto zákona řídily právní úpravou, která byla účinná v době jejich sjednání, a to až do ukončení jejich platnosti. Zákonná úprava zákazu konkurence již nebyla do účinnosti nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., žádným způsobem měněna a zůstala tak tedy v tomto znění až do 1.1.2007.⁸⁸

⁸⁸ Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 42 s.

4 Platná právní úprava zákazu konkurence v průběhu pracovního poměru a po jeho skončení v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.1 Přijetí nového kodexu, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 a po téměř 41 letech tak zrušil a nahradil původní ZPr 1965. Tento tolik očekávaný kodex byl již od počátku svých příprav provázen značným zájmem i pozorností odborného tisku a byl rovněž i předmětem velmi rozsáhlých ideologických debat. Nezbytnost nové právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů byla vyvolána v důsledku změn a potřeb ve společnosti, a jevila se jako zcela nepochybná a zřejmá. Hlavním cílem této právní úpravy bylo pracovněprávní vztahy liberalizovat, tj. zakotvit v rámci ZPr zásadu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, a taktéž minimalizovat zákonem založenou výraznou nerovnováhu mezi jednotlivými subjekty daných pracovněprávních vztahů. Tato výrazná asymetrie v pracovněprávních vztazích mající svůj původ v období totalitního režimu již neměla své místo v demokratické společnosti a lze konstatovat, že ve světle nových koncepčních změn byla její změna nadmíru žádoucí. Kromě již zmíněné liberalizace pracovněprávních vztahů mělo pro novou právní úpravu stěžejní význam také posílení flexibility. Hlavním důvodem pro liberalizaci a větší flexibilitu pracovněprávních vztahů byla zejména ta skutečnost, že ZPr 1965 byl zákonem přijatým v podmínkách socialistického státu, kdy veškerá ekonomika byla direktivně řízena státem a s ohledem na to vycházela ze zcela jiné koncepce, která však již v podmínkách demokratického státu nenacházela své místo. Tím spíše, že novelizace, které byly provedeny v 90. letech minulého století a na začátku století jednadvacátého, se výrazně celkové koncepce ZPr 1965 nedotkly; lze mít totiž za to, že jejich cílem bylo zejména reflektovat závazky ČR vyplývající ze vstupu do Evropských společenství a provést tak pouze nezbytné a dílčí zásahy s ohledem na nové sociálně-ekonomické podmínky. Dalším požadavkem pro novou právní úpravu byla i nezbytnost k respektu celkové liberalizace a globalizace světové ekonomiky, přinášející tak další požadavky na flexibilitu české právní úpravy. Větší

flexibilita byla totiž vnímána jakožto stěžejní pojem nejen z hlediska přeměny české kogentní a rigidní pracovněprávní úpravy na pracovněprávní úpravu moderní, ale byla charakterizována i jako klíčový pojem pro celosvětový trend v pracovním právu.⁸⁹

Jak již tedy bylo shora naznačeno, s ohledem na princip liberalizace smluvních vztahů vychází ZPr z opačného principu než toho, který byl zakotven v právní úpravě ZPr 1965 (dle kterého si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti, nicméně pouze v mezích zákona), a sice z principu, který je vlastní soukromoprávní úpravě a respektuje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím aplikace této zásady tak dochází k formálnímu naplnění ústavního principu zakotveného v čl. 2 odst. 3 LZPS a čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR, které stanoví, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí činit to, co zákon neukládá.“*⁹⁰

Nová koncepční úprava ZPr přináší i další, velmi důležitou změnu, oproti původní právní úpravě v ZPr 1965. Poprvé se tak v ZPr objevuje možnost provázanosti pracovního a občanského práva, kdy ZPr již není zcela samostatným právním předpisem. Aplikace ObčZ byla však omezená a původně spočívala na tzv. „principu delegace“ (či delegované působnosti), což znamenalo, že jeho použití přicházelo v úvahu jedině tehdy, pokud na vybraná ustanovení občanského zákoníku ZPr výslovně odkazoval (§ 4 ZPr)⁹¹. M. Bělina k tomu uvedl: „V mnoha případech tak docházelo k značné rigiditě a zmíněná kogentní úprava zákoníku práce způsobovala další výkladové problémy, protože kogentní ustanovení zákoníku práce, která nedovolovala se odchýlit, odkazovala na dispozitivní ustanovení zákoníku občanského.“⁹²

Nejenom v rámci odborné, ale i laické veřejnosti docházelo poměrně často ke kritice této koncepce, která v mnoha případech vedla ke značné nejistotě, a to nejen pro účastníky pracovněprávních vztahů. Předmětné ustanovení bylo tak posuzováno i v rámci rozhodování Ústavního soudu ČR, který tak prostřednictvím svého nálezu,

⁸⁹ Viz Bělina, M., Svitáková, V. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2007, č. 2, 43-44 s.

⁹⁰ Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 36 s.

⁹¹ § 4 ZPr ve znění do 14.4.2008: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“

⁹² Srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání, Praha : C.H. Beck, 2007. 18 s.

zákona č. 116/2008 Sb., dané ustanovení § 4 ZPr zrušil. Tím tedy došlo ke zrušení principu delegace za současného vytvoření nového vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, a to tzv. koncepce subsidiarity. Na základě tohoto principu tak dochází k tomu, že vždy pokud ZPr výslovné ustanovení neobsahuje, automaticky dochází k subsidiární (podpůrné) aplikaci ObčZ, aniž by ZPr prostřednictvím svých ustanovení musel na danou právní normu občanského kodexu jakkoliv odkazovat.⁹³

ÚS ČR tímto nálezem vyhověl námitkám a kritice vůči principu delegace, neboť tento princip upravený v ZPr (konkrétně tedy v jeho ustanovení § 4) neshledal jako koncepci, která by byla plně v souladu s principy právního státu. Argumentace ÚS ČR spočívala zejména v tom, že zde použitá metoda delegace zpřetrhala základní funkční vazby k základnímu právu soukromému, kdy zvláštní soukromoprávní předpis (ZPr) má sice zásadně přednost (na základě principu speciality), ale pokud tato právní norma určitou otázku neupravuje, nastupuje obecná občanskoprávní úprava obsažená v ObčZ, která platí obecně subsidiárně vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Dále pak ÚS ČR argumentoval, že princip právní jistoty zahrnující v sobě ochranu důvěry občanů v právo a princip zachování nabytých práv znamená také předvídatelnost postupu státu i jeho orgánů. Ke zrušení daného ustanovení tedy dochází jednak z důvodu vzniklé tzv. protiústavní mezery, ale také z důvodu porušení principu výše uvedené právní jistoty.⁹⁴

Předmětný náleží ÚS ČR přinesl v dané době opět prostor pro řadu názorů, polemik i stanovisek. Obecně lze tento náleží vnímat jako výrazný krok kupředu a nově zakotvený princip subsidiarity posuzovat kladně. Nicméně je nutné konstatovat, že i po zrušení předmětného ustanovení § 4 ZPr, zůstala v ZPr některá ustanovení, která se stále opírala o delegační princip. Objevovaly se však názory, že i přesto, že tato ustanovení nebudou zákonodárcem zrušena, lze je považovat za nadbytečná a s ohledem na princip subsidiarity i obecně neaplikovatelná. Na druhou stranu je však na tomto místě třeba podotknout, že v reakci na tento náleží se objevovala i taková stanoviska, že dokud nebude vztah ZPr a ObčZ zřetelně vymezen, bude aplikace ObčZ i nadále možná jen tehdy, pokud na něj ZPr ve svých ustanoveních výslovně

⁹³ Obdobně viz Jouza, L. Smlouvy a dohody podle ObčZ v pracovněprávních vztazích po náleží Ústavního soudu. Právní zpravodaj, 2008, č. 5. 7 s.

⁹⁴ Jakubka, J. Zákoník práce s promítnutím náleží Ústavního soudu k návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, 4. Aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008, 11 s. IN Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 88- 89 s.

odkazuje.⁹⁵ S takovým názorem se však neztotožňuji a uvedený názor považuji v současné době, zejména s ohledem na výslovnou aplikaci ObčZ (jak provedeno Novelou, v ustanovení § 4 ZPr, k tomu viz dále 4.2), za překonaný.

4.2 Novela zákoníku práce – průlom do stávající úpravy?

Skutečnost, že vztah subsidiarity ZPr a ObčZ tak doposud vyplýval pouze z tohoto předmětného nálezu ÚS ČR a prakticky tak nebyl tento vztah mezi oběma právními předpisy žádným způsobem upraven, vedla k tomu, aby koncepce subsidiarity byla do ZPr výslovně zakotvena. Stalo se tak s účinností k 1. lednu 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. Novelou ZPr tak došlo ke včlenění nového ustanovení § 4 do stávající právní úpravy, který zní: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“*. Kromě toho se vkládá také nové ustanovení § 4a, kdy odstavec první má znění následující: *„Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.“* Odstavec druhý § 4a pak doplňuje, že: *„Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.“* Jak k tomu bylo uvedeno ve zvláštní části důvodové zprávy k návrhu zákona: *„V nově koncipovaném ustanovení § 4 se navrhuje vymežit způsob použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy tak, že jako první se v těchto vztazích použijí ustanovení zákoníku práce, a pokud je není možné použít, protože neupravují určitou záležitost, použijí se odpovídající ustanovení občanského zákoníku. Ta se však použijí způsobem odpovídajícím základním zásadám pracovního práva, které jsou nově obsaženy v § 1a.“⁹⁶*

⁹⁵ Názor ČMKOS citovaný z <http://www.cmkos.cz/rss/aktuality/755-3> (ze dne 18.3.2008)

⁹⁶ Důvodová zpráva k Novele, 116 s. § 1a: *„Základní zásady pracovněprávních vztahů. V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance; b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce; c) spravedlivé odměňování zaměstnance; d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“*

Přestože je zákon č. 365/2011 Sb. vnímán jakožto první velká novela zákoníku práce od počátku jeho účinnosti, nebudu se s ohledem na rozsah své práce na tomto místě touto Novelou zabývat podrobněji, ačkoliv si uvědomuji, jak velký průlom do stávající právní úpravy přináší, i její celkovou důležitost pro praktickou aplikaci. Obecně je třeba Novelu ZPr vnímat jako pozitivní a přínosný krok, který do stávající právní úpravy přináší řadu prvků, posunující ji vstříc k právní úpravě řady evropských států (jejichž právní úpravy byly v mnoha ohledech inspiračními zdroji), vnášející do právní úpravy prvky flexicurity, větší vyváženost vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec (ovšem stále při zachování principu ochrany slabší smluvní strany, tj. zaměstnance) a koneckonců i větší jistotu při úpravě a fungování pracovněprávního vztahu jako celku.

4.3 Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích za trvání pracovního poměru, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění Novely

4.3.1 Vymezení právní úpravy

Zákonná úprava zákazu konkurence zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru vychází z čl. 26 LZPS, dle něhož má každý člověk právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má také právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tentýž článek však současně stanoví limitaci tohoto práva, když pro výkon určitých povolání nebo činností mohou být zákonem stanovena určitá omezení. Lze mít za to, že taková omezení jsou možná jen v zájmu jiného práva a musí být přiměřená účelu, jehož má být dosaženo. Tato limitace je obsažena v ustanovení § 304 ZPr, který omezuje výdělečnou činnost zaměstnanců ve prospěch ochrany vlastnického práva zaměstnavatele dle čl. 11 odst. 1 LZPS. Obecně vzato, zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat další výdělečnou činnost (výjimku však tvoří zaměstnanci

uvedení v ustanovení § 303 odst. 1,⁹⁷ kteří dle § 303 odst. 4 mohou podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni), ale tato jejich tzv. další výdělečná činnost nesmí zasahovat do oprávněných zájmů daného zaměstnavatele.⁹⁸

Současná právní úprava zákazu konkurence v průběhu trvání pracovněprávního vztahu je v ZPr zakotvena v části třinácté, hlavě druhé (pod názvem „Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti“) v ustanovení § 303 odst. 3 až 6 a § 304 ZPr. Tato právní úprava je de facto obsahově téměř totožná s předchozí právní úpravou obsaženou v ustanovení § 75 ZPr 1965, ovšem s výhradami uvedenými ke změně formulace v ustanovení § 303 odst. 4 ZPr. Dále pak je třeba brát na vědomí, že tato právní úprava je vložena do jiného koncepčního rámce právních vztahů. Jak již bylo shora uvedeno, ZPr vychází z principu smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 před účinností Novely, mohla být práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od ZPr, jestliže to ZPr výslovně nezakazoval anebo z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj není možné odchýlit. Kromě toho nebylo možné odchýlení od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení odkazujících na použití ObčZ a dále pak (pokud nebylo v ZPr stanoveno jinak) i v náhradě škody. Odchýlení nebylo umožněno ani tehdy, pokud se jednalo o taková ustanovení, která ukládala povinnosti, což však neplatilo za situace, že se jednalo o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Stejně pravidlo (možnost odchýlení se jen ve prospěch zaměstnance) bylo umožněno i v případě odchýlení se od kogentních ustanovení ZPr obsažených v ustanovení § 363 odst. 1 ZPr, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství. A konečně, práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohla být upravena odchylně od ZPr v případech uvedených v § 363 odst. 2 ZPr. S účinností

⁹⁷ Jedná se např. o zaměstnance ve správních úřadech, v Policii ČR, ozbrojených silách ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Vězeňské služby ČR, Probační a mediační služby, Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Poslanecké sněmovny, Kanceláře Senátu, Kanceláře Veřejného ochránce práv, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, České správy sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení, Nejvyšším kontrolním úřadu, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Ústavu pro studium totalitních režimů, chráněných krajinných oblastech a národních parcích, u soudů a státních zastupitelství, České národní banky, apod.

⁹⁸ Viz Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 735 s.

ke dni 14.4.2008, a to dnem vyhlášení nálezu Ústavního soudu ČR (nález pléna ÚS ČR Pl. ÚS 82/06 ze dne 12.3.2008), však došlo ke zrušení věty druhé⁹⁹, třetí¹⁰⁰ a páté¹⁰¹ předmětného ustanovení § 2 ZPr, neboť prostřednictvím těchto ustanovení (jak ostatně ÚS ČR uvedl v odůvodnění nálezu) „je všeobecně deklarovaná liberální úprava, umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu, v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran. Výkon povolání či podnikání ve smyslu čl. 26 odst. 1 LZPS lze na základě zákona omezit; toto omezení se však musí dít v souladu s čl. 4 odst. 4 LZPS, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.“¹⁰²

Novela zákoníku práce pak výše uvedené znění ustanovení § 2 ZPr s účinností ke dni 1. ledna 2012 zrušila, přičemž nově tuto právní úpravu zakotvila do ustanovení § 4b ZPr.¹⁰³

Po zrušení výše uvedených ustanovení pak v souvislosti s tím vzniká otázka, zda účastníky pracovněprávních vztahů mohou být odlišně od ZPr upravena ta ustanovení, týkající se zákazu konkurence za trvání pracovního poměru (§ 303 a § 304 ZPr). Ačkoliv zákon sice výslovně odchylnou právní úpravu nezakazuje, ze samotné povahy těchto zákonných ustanovení lze dovodit, že odchýlení se od nich není možné, neboť z podrobnější analýzy lze vypožorovat, že zákonem navržený způsob řešení úpravy zákazu konkurence je považován za jediný přípustný. Přestože předmětná ustanovení nejsou obsažena v taxativním výčtu ustanovení § 363 ZPr ve znění Novely (jedná o kogentní ustanovení, od nichž není možné se odchýlit), se s ohledem na výše uvedené ztotožňuji s názorem J. Kociny, dle kterého „zákonem vymezený a stanovený

⁹⁹ „Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití ObčZ a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody.“

¹⁰⁰ „Odchýlení také není možné od ustanovení ukládajícího povinnost, to však neplatí, jestliže šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“

¹⁰¹ „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2 ZPr.“

¹⁰² Nález pléna ÚS ČR Pl. ÚS 82/06 ze dne 12.3.2008 – citace bodu 198, IN Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 36-37 s.

¹⁰³ § 4b ZPr: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“

zákaz konkurence za trvání pracovního poměru nelze, ve vztahu k zaměstnancům, smluvně rozšiřovat.¹⁰⁴

Pokud se jedná o znění právní úpravy de lege lata, jak již jsem shora uvedla, první odstavec v ustanovení § 304 ZPr je totožný s § 75 odst. 1 ZPr 1965: „*Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*“ Z uvedené textace zákona je patrné, že zaměstnanec je v jakékoliv další výdělečné činnosti, která by se nejen svým pojmovým označením, ale hlavně svou náplní, shodovala s předmětem vykonávané činnosti jeho zaměstnavatele, omezen určitým aktivním jednáním této druhé smluvní strany. Pokud tedy zaměstnanec zamýšlí vykonávat takovýto druh výdělečné činnosti za trvání jeho pracovního poměru, vždy je potřeba, aby včas, tj. předem, informoval svého zaměstnavatele a obstaral si tak jeho písemný souhlas, a to ještě před zahájením výkonu dané činnosti. Je však nutno mít na zřeteli a počítat s tím, že záleží pouze na vůli zaměstnavatele a na jeho posouzení, zda s další výdělečnou činností svého zaměstnance bude souhlasit a tento svůj komisivní projev vůle vyjádří písemným souhlasem, anebo nikoliv. Zákonná úprava totiž zaměstnavateli při posuzování nestanoví žádné podmínky, ba ani pravidla, kterými by se musel řídit a která by měl vzít v úvahu při svém rozhodování. Mám za to, že úmyslem tohoto ustanovení je zejména ochrana zaměstnavatele, a to před konkurenční činností jeho zaměstnanců, neboť je to právě zaměstnavatel, který má v této situaci silnější postavení, a je mu dovoleno rozhodnout.

4.3.2 Právní charakter

Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru není podmíněn existencí žádné jiné právní skutečnosti, kromě faktu, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikl pracovněprávní vztah. K aplikaci dané právní úpravy není tedy potřeba uzavírat žádnou dohodu či činit právní úkony. Obecnou a základní podmínkou vzniku zákazu konkurenčního jednání zaměstnance je tedy již ze zákona, ex lege, samotná skutečnost,

¹⁰⁴ Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 37-38 s.

že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl pracovněprávní vztah (tj. pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení práce).¹⁰⁵ Z toho ex implicate vyplývá, že pro uplatnění zákazu konkurenčního jednání není rozhodné, ve které z forem základních pracovněprávních vztahů je práce vykonávána. Důležitý je vždy znak závislé práce. Zákonné vymezení pojmu „zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu“ subsumuje jak pracovní poměr, tak i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Naopak přímé vymezení pojmu „výdělečná činnost“¹⁰⁶ v žádném právním předpisu pracovního práva nalézt (prozatím) nelze. Lze mít však za to, že pojmovým znakem výdělečnosti je úmysl získat za vykonanou činnost určitý majetkový prospěch,¹⁰⁷ přičemž není relevantní, zda daná činnost skutečně přinesla nějaký výdělek nebo nikoliv. Kromě toho pod pojmem „výdělečná činnost“ lze rozumět jakoukoliv výdělečnou činnost, a to jednak činnost, jež je vykonávána jako závislá práce v rámci pracovněprávního vztahu a dále pak i činnost, která by se řídila obchodním právem, tzn. jako obchodněprávní vztah.¹⁰⁸ Na základě toho lze příkladmo uvést následující formy, v nichž může zaměstnanec za splnění zákonem stanovených podmínek výdělečnou činnost vykonávat: (i) pracovněprávní vztah řídicí se pracovněprávními předpisy (tj. pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce); (ii) v rámci podnikání (tj. ve formě účasti zaměstnance na obchodní společnosti anebo družstvu,¹⁰⁹ podnikání na základě živnostenského

¹⁰⁵ Srov. Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. 66 s. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta.

¹⁰⁶ Vymezení pojmu „výdělečná činnost“ nám poskytuje odborná literatura i soudní judikatura; např. Muška, F. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. Otázky a odpovědi z praxe, 2006, č. 8. 20 s.: „Výdělečnou činností je právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodující je tedy vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv.“ Obdobně např. rozsudek NS ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001: „O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“

¹⁰⁷ Srov. Turek, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. Právní rozhledy, 2008, č. 8. 278 s.

¹⁰⁸ Viz k tomu dále: Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 736 s.

¹⁰⁹ Dále viz podrobněji: Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 736 s.: „...např. v představenstvu akciové společnosti a družstvu, výkon funkce jednatele ve společnosti s ručením omezeným, členství v dozorčí radě akciové společnosti či společnosti s ručením omezeným, členství v kontrolní komisi družstva apod. O výdělečnou činnost ve smyslu §304 naopak nepůjde, pokud

oprávnění či podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů); a konečně (iii) v rámci občanskoprávního vztahu.

Nicméně, samotné vlastnictví majetku, a to za předpokladu, že není spojeno s aktivním výkonem pracovní činnosti, za výdělečnou činnost považovat nelze.¹¹⁰ Zde mám na mysli např. vlastnictví obchodního podílu ve společnosti, které za výkon výdělečné činnosti považovat nelze, a to i kdyby dané osobě přinášel zisk. Dále pak za takové případy lze podřazovat rovněž členství ve statutárních orgánech společností. Tato problematika byla opakovaně řešena NS ČR (a to už od 90. let) a v této souvislosti byla publikována i řada judikátů.¹¹¹

Pro účely aplikace zákonného ustanovení § 304 ZPr je nutné znát přesné vymezení předmětu podnikání zaměstnavatele. Tyto informace je možné vyhledat v (i) obchodním rejstříku (pokud se jedná o subjekt, který se do tohoto rejstříku zapisuje); (ii) živnostenském oprávnění (v případě osob podnikajících na jeho základě); (iii) ve zřizovacích listinách (pokud se jedná o rozpočtové a příspěvkové subjekty); a konečně (iv) ve zvláštních právních předpisech. Zaměstnanec ovšem nemusí vykonávat veškerou výdělečnou činnost, která je vymezena jako předmět činnosti zaměstnavatele; postačí tedy, pokud bude jeho výdělečná činnost pokrývat i jen část předmětu činnosti zaměstnavatele. Lze tedy mít za to, že shodnost výdělečné činnosti zaměstnance se nevztahuje pouze k druhu vykonávané práce (tak, jak je například vymezena v pracovní smlouvě), ale obecně k předmětu činnosti zaměstnavatele. Ten bude tudíž totožný pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce u zaměstnavatele vykonávají.¹¹²

Pro to, aby byl souhlas zaměstnavatele platný, je dle zákona nutné, aby byl udělen ještě před zahájením jiné výdělečné činnosti zaměstnancem a byl učiněn v písemné formě.¹¹³ Dále je třeba mít za to, že vůle zaměstnavatele (vyjádřená prostřednictvím jeho souhlasu) s jinou výdělečnou činností zaměstnance, jež by byla totožná s předmětem činnosti zaměstnavatele, může být do budoucna změněna;

se zaměstnanec nepodílí na činnosti obchodní společnosti jinak, než pouze výkonem práv a povinností vyplývajících z jeho kapitálové účasti na společnosti.“

¹¹⁰ Srov. Jakubka, J. a kol. Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání. Praha : nakladatelství Anag, 2008. 400 s.

¹¹¹ Viz Novotný, Z. - Drápal, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. 1.vydání. Praha : C.H. Beck, 2005. 137-138 s. IN Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 91 s.

¹¹² Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 736 s.

¹¹³ Shodně k tomu: Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 92 s.

písemný souhlas zaměstnavatele s výdělečnou činností zaměstnance je tedy třeba považovat za právní úkon odvolatelný.¹¹⁴ Tato skutečnost je v ZPr upravena v ustanovení § 304 týkající se zaměstnanců (příčemž s touto variantou odvolatelnosti souhlasu zákonodárce dle § 303 odst. 3 ZPr nepočítá u zaměstnanců vyjmenovaných v ustanovení § 303 odst. 1 ZPr); odvolání předchozího souhlasu zaměstnavatele musí být obligatorně písemné a zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Pro zaměstnance to pak znamená, že je bez zbytečného odkladu povinen danou výdělečnou činností skončit, a to relevantním způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.¹¹⁵ V případě pracovněprávního vztahu je zaměstnanec povinen tento pracovní poměr ukončit v souladu s úpravou v ZPr; ukončení soukromého podnikání se bude řídit ObchZ nebo živnostenským zákonem.

Dané ustanovení tedy umožňuje zaměstnavateli změnit jeho vůli a reaguje tím tak na situaci, kdy poté, co zaměstnanci svůj souhlas dal a ten tak započal tuto výdělečnou činnost vykonávat, spatřuje tento v činnosti svého zaměstnance potenciální či reálnou hrozbu pro jeho výdělečnou činnost. Lze mít skutečně za to, že pokud by ZPr danou možnost nereflektoval a zaměstnavateli tuto možnost nedal, jen stěží by zaměstnavatelé do budoucna tento souhlas zaměstnanci udělili, pokud by si byli vědomi nenávratnosti svého rozhodnutí.

Jak již bylo řečeno, zaměstnavatel je povinen při odvolání svého souhlasu uvést důvody změny svého rozhodnutí; odvolání musí být písemné, nicméně ani v tomto případě nedostatek právní formy nezpůsobuje neplatnost právního úkonu. Pokud by tento souhlas byl zaměstnavatelem odvolán bez rozumného důvodu, mohlo by se z jeho strany za určité situace jednat o tzv. šikanózní výkon práva, nicméně v tomto ohledu se ztotožňuji s názorem M. Bělina,¹¹⁶ který k tomu uvádí, že „ani neuvedení důvodu v odvolání souhlasu s výdělečnou činností nezpůsobuje neplatnost tohoto právního úkonu.“

Může ovšem nastat i taková situace, kdy zaměstnanec o předchozí písemný souhlas zaměstnavatele nepožádal anebo jinou výdělečnou činností shodnou

¹¹⁴ Turek, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. Právní rozhledy, 2008, č. 8. 283 s.

¹¹⁵ Viz Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 737 s.; neučiní-li tak, může být toto považováno za porušení povinností zaměstnance s možností výpovědi dle § 52 písm g) ZPr – k tomu viz dále: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 537 s.

¹¹⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 737 s.

s předmětem činnosti zaměstnavatele vykonával bez tohoto souhlasu; v takovém případě se zaměstnanec dopouští porušení pracovní kázně a vystavuje se sankčnímu postihu.¹¹⁷ Ovšem i za takovéto situace, kdy si zaměstnanec souhlas svého zaměstnavatele nevyžádal, vedlejší zaměstnání má sjednáno platně, protože není právem a/nebo povinností konkurenčního zaměstnavatele ani živnostenského úřadu zjišťovat, zda má zaměstnanec od stávajícího zaměstnavatele předmětný souhlas udělen či ne.¹¹⁸

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec je sice omezen ve výkonu takové výdělečné činnosti, která by se pojmově i obsahově shodovala s předmětem činnosti zaměstnavatele, na druhou stranu však může bez jakéhokoliv omezení vykonávat činnost, která by od daného předmětu činnosti zaměstnavatele byla odlišná. Dle zákona je tedy nepřipustné, aby zaměstnavatel zaměstnance omezoval v další výdělečné činnosti ustanovením v individuální pracovní smlouvě, pracovním řádu či smlouvě kolektivní. Pokud by se tak stalo, zaměstnanec by se zejména s ohledem na čl. 26 LZPS a dále pak i na § 39 ObčZ mohl dovolávat relativní neplatnosti uvedeného jednání ve smyslu § 18 ZPr.¹¹⁹

Zákon dále ve svém ustanovení odst. 4 § 304 ZPr obsahuje limitaci daného omezení, když stanoví, že jakéhokoliv omezení výkonu výdělečné činnosti se však nevztahuje na výkon činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké. Jsem toho názoru, že takové druhy činností jsou z této kategorie zcela oprávněně vyjmuty, neboť jenom prostřednictvím lidského bádání a šíření tzv. „osvěty“ je možné dosahovat pokroku ve vědě, umělecké sféře a koneckonců i v ostatních sférách lidské existence. Takové druhy činností jsou jistě pro lidstvo daleko vyšším přínosem, a proto není možné tyto myšlenkové pochody výše uvedeným způsobem omezit či znemožnit.

Určitou provázanost tohoto § 304 ZPr (a zejména tedy jeho odst. 2 a 3) lze nalézt i se zákonem č. 159/2006 Sb., zákon o střetu zájmů, která je stanovena přímo v textaci odst. 4 předmětného ustanovení. Dle něj se ustanovení odstavců 2 a 3 budou

¹¹⁷ Za situace, kdy zaměstnanec tuto povinnost poruší, jedná se o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnanci vykonávané práci a je možné mu dát z tohoto důvodu výpověď. - K tomu viz dále: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 537 s.

¹¹⁸ Srov. Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 94 s.

¹¹⁹ Viz Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 737 s.

aplikovat i na ty fyzické osoby, na které se vztahuje zákon o střetu zájmů, pouze pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. Tady lze spatřovat princip speciality, tedy, že zvláštní zákon (zákon o střetu zájmů) má přednost před § 304 ZPr. Z uvedeného ustanovení tedy vyplývá, že § 304 ZPr lze aplikovat na veřejné funkcionáře, jejichž taxativní výčet je obsažen v § 2 zákona o střetu zájmů,¹²⁰ jen pokud zákon o střetu zájmů nestanoví jinak.¹²¹

¹²⁰ § 2 odst. 1 zákona o střetu zájmů: „Pro účely tohoto zákona se veřejným funkcionářem rozumí
a) poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky (dále jen „poslanec“);
b) senátor Senátu Parlamentu České republiky (dále jen „senátor“);
c) člen vlády nebo vedoucí jiného ústředního orgánu státní správy, v jehož čele není člen vlády;
d) předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů;
e) předseda Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví;
f) člen Rady Českého telekomunikačního úřadu;
g) předseda Energetického regulačního úřadu;
h) člen bankovní rady České národní banky;
i) prezident, viceprezident a člen Nejvyššího kontrolního úřadu;
j) veřejný ochránce práv a jeho zástupce;
k) člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání;
l) člen zastupitelstva kraje nebo člen zastupitelstva hlavního města Prahy 2 (dále jen „kraj“), který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn a člen zastupitelstva kraje, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva kraje, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn;
m) člen zastupitelstva obce, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města a městské části hlavního města Prahy 3 (dále jen „obec“), který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn a člen zastupitelstva obce, který před svým zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyl v pracovním poměru, ale vykonává funkce ve stejném rozsahu jako člen zastupitelstva obce, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn;
n) starosta obce, místostarosta obce a členové rady obce a kraje, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni.;

odst (2) Pokud nejde o veřejného funkcionáře podle odstavce 1, rozumí se pro účely tohoto zákona veřejným funkcionářem také

a) ředitel bezpečnostního sboru a vedoucí příslušník bezpečnostního sboru 1. a 2. řídicí úrovně podle zvláštního právního předpisu v bezpečnostním sboru, s výjimkou příslušníků zpravodajských služeb;
b) člen statutárního orgánu, člen řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou členů správních rad veřejných vysokých škol a statutárního orgánu nebo členů statutárního orgánu, členů řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu samosprávných stavovských organizací zřízených zákonem;
c) vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou právnických osob vykonávajících činnost školy nebo školského zařízení;
d) vedoucí organizační složky státu, která je správním úřadem, a vedoucí zaměstnanec 2. až 4. stupně řízení podle zvláštního právního předpisu v organizační složce státu, s výjimkou zpravodajských služeb;
e) vedoucí úředník územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo úřadu městské části hlavního města Prahy.“

¹²¹ Viz Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. 775 s.

4.4 Právní regulace zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích po skončení pracovního poměru, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění Novely

Právní úprava zákazu konkurenční činnosti zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli po skončení základního pracovněprávního vztahu je ve stávající právní úpravě ZPr vtělena do institutu tzv. konkurenční doložky. Právní regulace je obsažena v ustanovení § 310 a § 311 ZPr, přičemž tato nová právní úprava je obdobná jako v předchozím ZPr 1965, když ustanovení § 29a odst. 1 až 7 ZPr 1965 téměř naplno obsahově koresponduje s ustanovením § 310 ZPr. Jsou-li mezi těmito právními úpravami odlišnosti, pak jsou tyto pouze drobného charakteru. I samotná důvodová zpráva k ZPr k tomu uvádí, že právní vztahy po skončení zaměstnání upravuje institut konkurenční doložky, jejíž právní úprava vychází z § 29a odst. 1 a odst. 2 ZPr 1965. Ustanovení odst. 1 § 310 ZPr tedy v zásadě, s drobnými odlišnostmi, přebírá textaci odst. 1 a odst. 2 ustanovení § 29a. Změny se týkají jednak možné dohody účastníků týkající se splatnosti peněžitého vyrovnání a dále pak výše peněžitého vyrovnání (k tomu viz dále 4.4.3). Dále pak, odstavec druhý v ustanovení § 310 naprosto shodně přebírá právní úpravu původně obsaženou v ustanovení § 29a odst. 3 ZPr 1965, s výjimkou nově zakotvené možnosti sjednání konkurenční doložky ve zkušební době. V ustanovení § 29a odst. 4 ZPr 1965 bylo dále uvedeno, že v dohodě dle odst. 1 (dohodě o konkurenční doložce) může být jednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit v případě, že poruší svůj závazek. Současný ZPr tuto právní úpravu přebírá, nicméně výraz „peněžitý závazek“ je nahrazen termínem „smluvní pokuta“, předmětnou textaci lze nalézt v § 310 odst. 3 ZPr. Pokud se jedná o vyšší peněžité částky (v nové právní úpravě se hovoří o smluvní pokutě), ustanovení o její přiměřenosti s ohledem na povahu a podmínky stanovené v odst. 3 (původní právní úpravy) taktéž nová právní úprava přebírá, nicméně tato při odkazu na předmětné ustanovení nesprávně uvádí odst. 1, přičemž za správný lze považovat odkaz na odst. 2, který specifikuje podmínky, za kterých může být dohoda o konkurenční doložce dle § 310 odst. 1 ZPr uzavřena. Konečně, ustanovení § 310 ZPr odst. 4, 5 a 6 je až na drobnou odchylku (týkající se

tzv. relativní neplatnosti) totožná, svým textem i obsahem, s předchozí právní úpravou v ustanovení § 29a odst. 5, 6, 7 ZPr 1965.¹²²

Z uvedeného tak vyplývá, že právní úprava konkurenční doložky v ZPr přebírá textaci obsaženou v ZPr 1965, přičemž obsahuje i drobné odlišnosti, prostřednictvím kterých reaguje na potřeby současné praxe (např. zavedení možnosti sjednání konkurenční doložky ve zkušební době, jak zavádí Novela ZPr).

4.4.1 Právní charakter institutu konkurenční doložky

Konkurenční doložku lze vymezit jako specifickou dohodu mezi dvěma smluvními stranami pracovněprávního vztahu, tj. mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, spočívající ve vymezení podmínek, za nichž se zaměstnanec zdrží po skončení pracovního poměru výkonu určité činnosti. Tím tak dochází k omezení jeho možností, při nichž by mohl uplatňovat své znalosti, schopnosti i poznatky v rámci nového pracovněprávního vztahu či v rámci svého podnikání; přičemž takové omezení je danému zaměstnanci ze zákona finančně kompenzováno (po Novele ZPr došlo ke snížení této kompenzace ze 100 % na 50 %, k tomu viz dále).

Institut konkurenční doložky lze dále charakterizovat jakožto dvoustranný závazkový právní úkon, jehož následky nastávají až po skončení základního pracovněprávního poměru, a zároveň zakládají určitý specifický pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a jeho bývalým zaměstnancem.

Aby ovšem tato dohoda měla charakter synallagmatického závazkového právního vztahu, je dle stávající právní úpravy (jak jsem již shora uvedla) nutné, aby tato nevýhoda byla pro zaměstnance určitým způsobem kompenzována; ZPr hovoří o kompenzaci finanční. Ze zákona je tedy zaměstnavatel povinen bývalému zaměstnanci poskytovat přiměřené peněžité vyrovnání, a to za každý měsíc plnění tohoto závazku. Pouze tak totiž může dojít ke vzájemnému vyvážení základních lidských práv, jak ostatně vyplývá z čl. 26 LZPS, zaručující právo na svobodnou volbu

¹²² Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, 42-43.

povolání a svobodu podnikání, dále pak z práva na vlastnictví zaručeného v čl. 11 LZPS při respektování práva na rovnost dle čl. 1 LZPS.¹²³

Podstatou konkurenční doložky tedy je, tak jak tomu bylo ostatně i v předchozích právních úpravách, limitace konkurenční činnosti zaměstnance po skončení daného pracovního poměru k jeho zaměstnavateli.¹²⁴ Jak již bylo shora uvedeno, právní úprava konkurenční doložky je obsažena v ustanovení § 310, kde první odstavec stanoví: *„Byla – li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.“*

ZPr ve znění Novely nyní již přímo stanoví „sjednání konkurenční doložky“, když do 31. prosince 2011 bylo použito termínu „dohoda“, přičemž nebylo stanoveno, jaké náležitosti by taková dohoda měla mít. Lze tedy usuzovat, že konkurenční doložka mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být jednak součástí smlouvy pracovní, dále pak také součástí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (zde mám na mysli dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce). Konkurenční doložka tak může být sjednána při samotném vzniku pracovního poměru, ale také i kdykoliv v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. V takovém případě by mohla být sjednána formou dodatku k pracovní smlouvě (či dohodě o práci konané mimo pracovní poměr) anebo by mohla být uzavřena prostřednictvím samostatné smlouvy, např. dohody o sjednání konkurenční doložky.¹²⁵

Nově také ZPr ve znění Novely umožňuje, aby byla konkurenční doložka mezi smluvními stranami uzavřena i tehdy, je-li mezi nimi sjednána v rámci daného pracovněprávního vztahu zkušební doba. Na tomto místě je třeba zdůraznit, že takové sjednání nebylo možné až do účinnosti Novely ZPr. Cílem zákonodárce je eliminace

¹²³ Viz Turek, M. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 541 s.

¹²⁴ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 99 s.

¹²⁵ Viz Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 83 s.

problémů, které s limitací (dle ZPr účinného do 31. prosince 2011) v praxi vznikaly a které mnohdy vedly i k dalším aplikačním obtížím.

Již ze samotné povahy konkurenční doložky je zřejmé, že z hlediska osobní působnosti se konkurenční doložka vztahuje na obě smluvní strany pracovněprávního vztahu, tj. na (i) zaměstnavatele, v jehož zájmu je konkurenční doložka uzavřena; a (ii) bývalého zaměstnance, který se vzdává práva konat konkurenční činnost po skončení daného pracovněprávního vztahu.¹²⁶

Pokud se jedná o formu konkurenční doložky, ZPr ve znění Novely ve svém ustanovení § 310 odst. 6 stanoví, že „*konkurenční doložka musí být mezi stranami uzavřena písemně*“. Novela tak vypouští formulaci „*pod sankcí neplatnosti*“, která byla součástí příslušného ustanovení až do 31. prosince 2011, a dle stávající právní úpravy platí, že i pokud by konkurenční doložka byla uzavřena ústně, a to shodným projevem vůle obou smluvních stran, jednalo by se o platný právní úkon, a to do až toho okamžiku, pokud by ta strana, která by byla takovým úkonem dotčena, neplatnosti nedovolala. V tomto případě se tedy jedná o tzv. neplatnost relativní (dle § 18 ZPr¹²⁷).¹²⁸

Právní institut konkurenční doložky slouží primárně k ochraně zaměstnavatele před konkurenčním jednáním jeho bývalého zaměstnance, a to po skončení zaměstnání. Rozhodným okamžikem pro faktickou účinnost konkurenční doložky je tak moment skončení pracovněprávního vztahu. V případě dohody o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle ustanovení § 49 ZPr je pracovní poměr ukončen sjednaným dnem. Je - li pracovní poměr ukončen výpovědí, pak za jeho skončení lze považovat dle ustanovení § 51 ZPr poslední den výpovědní doby, která musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a činí nejméně 2 měsíce. Následující den po vypršení této dvouměsíční lhůty tak bude prvním, kdy má zaměstnanec povinnost plnit své povinnosti vyplývající pro něj z konkurenční doložky a zdržet se tak konkurenčního jednání. V případě okamžitého zrušení pracovního vztahu nastávají účinky ihned, tj. momentem doručení relevantního právního úkonu

¹²⁶ Srov. Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 542 s.

¹²⁷ § 18 odst. 1 ZPr: „Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v §19 stanoveno jinak.“

¹²⁸ Srov. Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 549 s.

adresátovi.¹²⁹ Od tohoto rozhodného okamžiku tak oběma smluvním stranám začíná běžet maximálně jednoletá zákonná lhůta pro působení této doložky. Pro případy, kdy si strany sjednaly pro časové působení konkurenční doložky lhůtu přesahující dobu 1 roku (tak jak je limitována zákonem), se v praxi zformovaly 2 názory, a sice prvý, dle kterého by z tohoto důvodu byla konkurenční doložka neplatná v celém svém rozsahu; přičemž dle druhého názorového proudu by byla konkurenční doložka neplatná pouze co do tohoto časového rozsahu. Osobně se přikláním k názorovému proudu druhému a zastávám názor spočívající v pouze částečné neplatnosti, tedy, že konkurenční doložka by byla neplatná pouze co do svého časového rozsahu. Opačně, a to zejména s ohledem na princip volnosti smluvních stran, si mohou smluvní strany sjednat pro dobu platnosti a účinnosti doložky i období nedosahující dobu 1 roku; v takovém případě skončí platnost dohody o konkurenční doložce sjednaným dnem.

4.4.2 K podmínkám a požadavkům pro sjednání konkurenční doložky

➤ Obecně

Pro platné a účinné sjednání konkurenční doložky je nutné, aby byly splněny zákonem explicitně vymezené podmínky. Právní rámec pro tyto podmínky je obsažen ve druhém odstavci ustanovení § 310 ZPr, který stanoví „*Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 (výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu) by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*“.

Zákonodárce tedy na základě takto vymezeného znění formuluje v podstatě dvě základní podmínky pro platné sjednání doložky, když jako první požadavek stanoví určitou povahu informací, poznatků či znalostí pracovních a technologických postupů a jakožto druhou podmínku pak formuluje, že využití takových informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů ztěžuje činnost zaměstnavatele, a to závažným způsobem.

¹²⁹ Viz Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 542 s.

Předmětné ustanovení ZPr ve znění účinném do 31. prosince 2011 obsahovalo ještě třetí podmínku, a sice možnost sjednání konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby. Tento požadavek byl tak s účinností od 1. ledna 2012 zrušen.

➤ Možnost sjednání konkurenční doložky i ve zkušební době – posun kupředu?

Obecně lze zkušební dobu¹³⁰ chápat jakožto institut pracovního práva, který slouží k oboustrannému poznání zaměstnance a zaměstnavatele,¹³¹ ke zjištění, zda pracovněprávní vztah oběma smluvním stranám vyhovuje, a v souvislosti s tím umožňuje i jeho velmi snadné rozvázání. Jak již bylo výše naznačeno, právní úprava konkurenční doložky v ZPr ve znění Novely nově umožňuje, aby byl závazek k nekonkurenci ze strany zaměstnance sjednán také ve zkušební době, což do 31.12.2011 nebylo možné.¹³² Při úvaze týkající se praktické využitelnosti sjednání konkurenční doložky již ve zkušební době se nabízí otázka, zda se nebude pro smluvní strany jednat o příliš tíživý závazek. Na jednu stranu je zřejmé, že zaměstnanec se již na samotném počátku pracovního poměru může setkávat s takovými informacemi, poznatky a know-how zaměstnavatele,¹³³ které by odůvodňovaly oprávněnost takového sjednání. Na druhou stranu je však třeba si položit otázku, do jak velké míry bude její sjednání praktické pro zaměstnavatele (a to zejména z ekonomického pohledu). Dojde-li totiž k ukončení pracovního poměru již za doby trvání zkušební doby (ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele), pak bude samozřejmě pro zaměstnavatele platit povinnost k vyplácení sjednané finanční kompenzace, a to při

¹³⁰ Viz § 35 odst. 1 ZPr: „*Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36), b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§36) u vedoucího zaměstnance.*“ Dále k institutu zkušební doby viz § 35 odst. 2 – 6 ZPr.

¹³¹ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 101 s.

¹³² V praxi byla do 31.12.2011 tato problematika mnohdy řešena tak, že docházelo k uzavření pracovního poměru s tříměsíční zkušební dobou na poměrně krátkou dobu určitou (např. na 4 měsíce) s tím, že sjednání dohody o konkurenční doložce zaměstnavatel požadoval před skončením tohoto pracovního poměru, a zároveň s jejím uzavřením došlo se zaměstnancem k uzavření dohody o prodloužení pracovního poměru (opět na dobu určitou) či ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou. – viz Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. Praha : Nakladatelství Pragoeduca, a.s., 2008. 59 s.

¹³³ Z jazykového výkladu předmětného ustanovení § 310 odst. 2: „*(...) informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal (...)*“, kde je předmětná formulace vyjádřena v minulém čase si lze za stanovených podmínek obtížně přestavit, že by konkurenční doložka vstoupila v účinnost již v den vzniku samotného pracovního poměru. K tomu viz www.epravo.cz, Vodička, J. Novela zákoníku práce z hlediska zaměstnavatele. Nicméně, k oprávněnosti takového sjednání viz rozhodnutí NS ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

současném závazku zaměstnance k dodržování povinnosti zdržet se konkurenční činnosti. Zde platí dvojnásobně to, že by si zaměstnavatel měl při rozhodování o sjednání doložky s novým zaměstnancem uvědomit, že zde existuje „hrozba“, že v případě ukončení pracovního poměru ještě za doby trvání zkušební doby bude povinen zaměstnanci vyplácet dohodnutou finanční kompenzaci (což platí i pro extrémní případy, kdy by kupříkladu došlo k ukončení pracovněprávního vztahu třeba po týdnu jeho trvání, kdy bude zřejmě míra nových poznatků, jichž se zaměstnanci za tuto dobu dostalo ve zřejmém nepoměru k finanční kompenzaci, k níž bude zaměstnavatel zavázán).

Nicméně z obecného hlediska, stran výše popsaného rizika, které zaměstnavateli hrozí, se přikláním spíše k názoru, že zákonodárce reagoval správně, když „vyslyšel“ hlasy odborné i laické veřejnosti a možnost sjednání tohoto závazku již ve zkušební době zakotvil. Se zákonným omezením ve smyslu zákazu sjednání konkurenční doložky ve zkušební době (ve znění ZPr do 31.12.2011) se totiž neztotožňovala ani řada autorů. Namátkou lze uvést kupříkladu názor J. Pichrta, dle kterého: „Skutečnost, že s nově přijímaným zaměstnancem nelze závazek omezení konkurence sjednat již při vzniku pracovního poměru, do značné míry zmenšuje praktickou využitelnost této úpravy. Zaměstnavatelům se asi bude v případě některých zaměstnanců stávat, že po uplynutí zkušební doby, ve které byli nuceni seznámit zaměstnance s informacemi, odmítnou tito zaměstnanci uzavřít dohodu či budou její uzavření podmiňovat finančními požadavky, eventuálně i v kombinaci s deklarovanou možností odchodu ke konkurenci.“¹³⁴ R. Turek k tomu uvádí: „Jedná se o nesystémový a nadbytečný zásah zákonodárce, kde odklad možnosti sjednání konkurenční doložky až po skončení zkušební doby zásadně omezuje její praktickou aplikaci a využitelnost s ohledem na malé legální možnosti zaměstnavatele přimět zaměstnance k dohodě o nekonkurenci po skončení pracovněprávního vztahu, a to především s ohledem na skutečnost, že zájem zaměstnance na omezení svých práv bude určitě menší než jeho zájem na volnosti a svobodě v rozhodování o dalším uplatnění po skončení výkonu práce pro zaměstnavatele.“¹³⁵ S obdobným názorem přichází i M. Tomek: „Vázanost možnosti sjednat dohodu o konkurenční doložce po uplynutí zkušební doby

¹³⁴ Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10. 43 s. – článek se vztahoval k původní právní úpravě

¹³⁵ Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 549 s.

nepovažují za vhodnou, neboť i v této době zaměstnanec získává znalosti a zkušenosti, díky kterým může později zaměstnavateli svou konkurenční činností závažným způsobem ztížit jeho činnost. Navrhoval bych proto nechat okamžik uzavření dohody o konkurenční doložce na vůli obou účastníků pracovněprávního vztahu.¹³⁶ Přestože obecně s uvedenými názory souhlasím, jako významnou skutečnost pro sjednání konkurenční doložky již při samotném vzniku pracovního poměru (kdy se de facto smluvní strany neznají) vnímám i „riziko“ popsané výše, a tudíž jsem přesvědčena o tom, že obezřetnost je zde více než na místě, přičemž vhodnost (příp. nevhodnost) uvedené změny se ukáže až při její praktické aplikaci v praxi.

➤ Specifická povaha informací – jak je poznáme a jak je chránit?

Jak již bylo výše naznačeno, konkurenční doložka může být uzavřena pouze tehdy, je-li zde dána specifická povaha informací, poznatků či znalostí pracovních anebo technologických postupů, s nimiž se daný zaměstnanec seznámil za trvání pracovního poměru a jejichž využití by mohlo zaměstnavatele poškodit. Ze samotného charakteru a principu konkurenční doložky je patrné, že takové informace, poznatky, pracovní a technologické postupy nejsou široké veřejnosti všeobecně přístupné a známé, a jejich potřeba ochrany vyvstává zejména v důsledku potřeby eliminace negativních dopadů (např. v oblasti ekonomické či hospodářské), které by mohly vzniknout v důsledku jejich neoprávněného zveřejnění či konkurenčního zneužití. S ohledem na princip spravedlivosti však musí každý zaměstnavatel brát v úvahu kromě výše zmíněné povahy informací (poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů), s nimiž se daný zaměstnanec za trvání pracovního poměru setká, i jeho pracovní zařazení. Automaticky jsou tak eliminováni ti zaměstnanci vykonávající např. práce manuálního charakteru či práce jednoduché nebo pomocné. Ve světle již shora uvedeného o neplatnosti konkurenčních doložek je zřejmé, že i za situace, že by přece jen byla taková dohoda se zaměstnancem uzavřena, byla by neplatná jen relativně a daný zaměstnanec by musel její neplatnost namítat a dovolávat se jí. Konkurenční doložky tedy budou nejčastěji sjednávány se zaměstnanci zastávající u zaměstnavatele vedoucí funkce, příkladem lze uvést pozice manažerů, ekonomů, ředitelů, právníků,

¹³⁶ Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8. 29 s.

řídících pracovníků, apod. Kromě toho se bude zpravidla jednat i o takové zaměstnance, kteří se při výkonu své činnosti dostávají do styku s určitými informacemi na úseku vývojových technologií, zde lze uvést kupříkladu IT techniky, programátory, pracovníky v oblasti vědy a výzkumu, farmacie, apod. Tudíž jen výjimečně bude v praxi docházet k situacím, kdy by byla konkurenční doložka uzavírána s takovým zaměstnancem, který se sice v průběhu výkonu výdělečné činnosti u zaměstnavatele s důležitými a citlivými informacemi seznámil, jejich zneužití by ale pro zaměstnavatele značné riziko nepředstavovalo (a to i tehdy, pokud by se seznámil kupříkladu se specifickým technologickým postupem určitého produktu, ale míra a rozsah znalosti by vzhledem k celému výrobnímu procesu a s ohledem na velikost zaměstnavatele značným způsobem zaměstnavateli neztěžovala jeho činnost). V tomto uvažovaném případě by tak bylo pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější konkurenční doložku nesjednávat. Co se týče limitace osobního rozsahu zaměstnanců, s nimiž lze dohody o konkurenční doložce uzavřít, tento okruh je vymezen v ustanovení § 311 ZPr (viz podkapitola 4.4.6).

➤ Důležitost individualizace každé dohody

Zejména z výše naznačených důvodů je proto nutné každou retenční dohodu posuzovat individuálně a vždy zkoumat okolnosti dané pro každý specifický případ. Neboť to, co by se někdy mohlo zdát splňující kritérium spravedlivého požadování po zaměstnanci, se může v jiném případě jevit jako absolutně nepřipustné. Vymezení § 310 odst. 2 ZPr tak v podstatě odpovídá obsahu obchodního tajemství dle obchodního zákoníku.¹³⁷ Pracovněprávní úprava je však z hlediska rozsahu širší a vztahuje se i na takové poznatky, které přestože nemusejí mít charakter obchodního tajemství, jsou pro zaměstnavatele natolik citlivé, ba přímo specifické, že jejich využití konkurencí by v konečném důsledku mohlo mít negativní vliv na soutěžní postavení daného zaměstnavatele. Zde mám na mysli know-how podniku, znalosti o celkovém

¹³⁷ Viz §17 ObchZ: „Obchodní tajemství tvoří veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.“

postavení zaměstnavatele na trhu a také o klientele, a to jak na straně odběratelů, tak i dodavatelů.¹³⁸

S ohledem na princip ochrany zaměstnance je však třeba vždy brát v patrnost při jejím sjednávání i to, že její dodržování nesmí pro zaměstnance z hlediska jeho pracovního uplatnění vytvářet neřešitelnou situaci či přímo nemožnost opatřit si prostředky k vlastní obživě prací.¹³⁹

➤ Shodnost s předmětem činnosti a soutěžní povaha

Z povahy věci se i na tomto místě v ZPr objevuje termín „*výdělečná činnost*“ (k tomu viz výše v části věnující se ustanovení § 304 ZPr, podkapitola 4.3). Nicméně, i při pouhém přečtení daného ustanovení je známo, že zákonodárce na tomto místě zasahuje extenzivně a tak se zde navíc lze setkat i s povinností týkající se zákazu možné „*soutěžní povahy*“.

Lze mít za to, že v předmětném ustanovení lze nalézt určitou „souběžnost“ s obchodním právem; dle E. Šimečkové¹⁴⁰ je však „Prokazování soutěžní povahy vzhledem k použitému termínu komplikované i v obchodních vztazích. Rozšíření zákazu totiž znamená, že nebude záležet výhradně na předmětu činnosti bývalého zaměstnavatele a nového zaměstnavatele, ale na jejich vzájemném postavení jako možných soutěžitelů na trhu. Soutěžní povaha by měla být v ujednání konkurenční doložky blíže specifikována, tak aby byla dostatečně určitá. Aby se na jednání zaměstnance vztahoval zákaz konkurence, musí mít soutěžní povahu, z čehož by mohlo vyplývat, že zaměstnanec se musí stát sám soutěžitelem ve smyslu obchodního zákoníku. Soutěžní jednání je ale přeci jen širší pojem než soutěžitel. Soutěžitelem se může stát třeba manžel, který založí společnost s.r.o., nebo jiný rodinný příslušník a bývalý zaměstnanec by mohl být u něj zaměstnán, čímž by se mohl soutěžního jednání dopustit.“ Nicméně samotné vymezení činnosti, které má vůči předmětu stávajícího zaměstnavatele soutěžní povahu, bude vždy předmětem posuzování

¹³⁸ Srov. Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 547 s.

¹³⁹ Viz Šimečková, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání, 2003, č. 10. 27 s.

¹⁴⁰ Šimečková, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání, 2003, č. 10. 26 s.

každého individuálního případu. Kromě toho, s ohledem na princip dispozitivity bude vždy záležet na vůli samotných smluvních stran, v jakém rozsahu bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve své činnosti omezen.¹⁴¹

➤ Územní vymezení

Prostorové vymezení konkurenční doložky není v ZPr explicitně stanoveno, přičemž tato problematika nebyla doposud řešena ani dle mně dostupné soudní judikatury. Proto není zcela patrné, zda se územní vymezení konkurenční doložky vztahuje na celé území České republiky anebo zda je s její praktickou aplikací počítáno pouze v oblasti tzv. relevantního trhu, kde by zaměstnanec mohl vykonávat výdělečnou činnost soutěžní povahy, a tak být konkurentem pro svého bývalého zaměstnavatele. Rovněž nebylo prozatím judikováno ani to, zda by územní rozsah konkurenční doložky mohl přesahovat hranice území České republiky či nikoliv. Vzhledem ke smluvní volnosti stran a s přihlédnutím k flexibilitě zákoníku práce se domnívám, že v této otázce bude záležet výhradně na dohodě smluvních stran a na tom, zda rozsah územního vymezení aplikace konkurenční doložky ponechají na celém území České republiky anebo zda její rozsah zúží či naopak rozšíří. Na druhou stranu, pokud doložka nebude příslušné ustanovení o územním rozsahu vymezovat vůbec, pak bude tento rozsah vymezen relevantním trhem, což znamená, že se nebude automaticky jednat o území celé České republiky. Bude-li tedy relevantní trh přesahovat hranice státu ČR, pak se dle mého názoru bude konkurenční doložka vztahovat, při respektování všech ostatních zákonných zásad, taktéž na zahraniční konkurenční činnost.¹⁴²

4.4.3 K závazku poskytnutí finanční kompenzace

ZPr jako další ze zákonných podmínek pro sjednání platné konkurenční doložky uvádí povinnost zaměstnavatele uhradit zaměstnanci určitou částku figurující jakožto finanční vyrovnání pro zaměstnance za omezení, které pro něj z takové dohody vyplývá. Uvažuje-li se o tomto požadavku v intencích synallagmatického vztahu, kdy

¹⁴¹ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 763 s.

¹⁴² Srov. Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 12 s.; obdobně také Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An international Guide. 2011. 90 s.

povinnosti jednoho musí odpovídat oprávnění druhého, určitou paralelu je možné nalézt s pracovním vztahem jako takovým, tedy, že povinnosti zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele určitou práci (a tedy poskytování své pracovní síly) odpovídá závazek zaměstnavatele poskytovat takovému zaměstnanci sjednanou mzdu (případně plat). Tak tomu tedy bude i v případě konkurenční doložky, kdy závazku zaměstnance nevykonávat po sjednanou dobu určitou (konkurenční) činnost odpovídá jeho oprávnění a současně závazek zaměstnavatele poskytnout mu peněžité vyrovnání. I přesto, že tato povinnost nebyla zákonem zakotvena od počátku (viz kapitola 3.2.2.2), dnes lze jistě souhlasit s názorem Nejvyššího soudu, který ve svém rozsudku ze dne 11. dubna 2002 (sp. zn. 21 Cdo 1276/2001) k této problematice stanovil, že „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.“ Uvedený požadavek je tak v současné době zakotven v ustanovení § 310 odst. 1 (jak již bylo řečeno výše), a to v podobě tzv. přiměřeného peněžitého vyrovnání.

ZPr v této souvislosti tedy od počátku své účinnosti zakotvoval jako podmínku platnosti konkurenční doložky přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši průměrného¹⁴³ měsíčního výdělku.

Prostřednictvím uvedené formulace lze jazykovým výkladem dospět k názoru, že zákonem byla vymezena pouze dolní mez tohoto závazku, přičemž maximální výše zákonem stanovena nebyla. Touto obecností v zákonné formulaci dával zákonodárce prostor pro to, aby byla maximální výše sjednána v jakékoliv výši, což se v praxi projevilo ve formě tzv. „zlatých padáků“, termín, o jehož formulaci se úspěšně pokusil ve svém článku J. Pichrt: „ (...) tak bylo zpravidla označováno finanční plnění vyplácené vrcholovým manažerům v souvislosti s ukončením jejich pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.“¹⁴⁴ Tyto tzv. zlaté padáky byly později legálně vyjádřeny

¹⁴³ Úpravu průměrného výdělku nacházíme v ustanovení § 351 a násl. ZPr; považuje se za něj průměrný hrubý výdělek (pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak), který zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období; za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí.

¹⁴⁴ Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10. 41 s. a násl.

v institutu odchodného, upraveného v § 29 odst. 3 ZPr 1965 (do účinnosti novely ZPr 1965, zák. č. 46/2004 Sb.).

V otázce přiměřenosti výše peněžitého vyrovnání se v kruzích odborné i laické veřejnosti objevoval převážně názor, že tato výše (průměrný měsíční výdělek zaměstnance) byla nepřiměřeně vysoká. Uvažuje-li se o situaci, že kupříkladu průměrný měsíční výdělek zaměstnance činil 50 000 Kč, pak za celou dobu trvání konkurenční doložky (tj. maximálně 12 měsíců), byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit částku rovnající se 600 000 Kč. I při „laickém“ pohledu na věc je patrné, že tato uvažovaná částka není nízká a že takový finanční závazek by byl přijatelný spíše pro takové zaměstnavatele, kteří si to tzv. „mohou dovolit“ a pro které je taková částka, ve srovnání s důsledky vyplývajícími z případné konkurenční činnosti, zanedbatelná. Podle Drexlerové někteří zaměstnavatelé dokonce poukazovali na to, že „výše peněžitého vyrovnání může být v některých případech se zřetelem ke konkrétním okolnostem případu pro zaměstnavatele nepřiměřeně vysoká. Je však třeba si na druhou stranu uvědomit situaci zaměstnance, který při plnění závazku vyplývajícího pro něj z konkurenční doložky nemůže po stanovenou dobu vykonávat činnost, pro kterou má – mnohdy jako pro jedinou – kvalifikaci, a získávat tak finanční prostředky pro uspokojování svých životních potřeb.“¹⁴⁵

Změnu v této oblasti přináší Novela ZPr, která snižuje výši peněžitého vyrovnání na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku. Lze mít za to, že zákonodárce vyslyšel hlasy veřejnosti a inspiroval se též soudobými právními úpravami evropských států.¹⁴⁶

Ztotožňuji se v této souvislosti s názory odborné veřejnosti na toto téma, a sice že snížení výše peněžitého vyrovnání přináší větší prostor pro zaměstnavatele, kterým se tak rozšiřuje okruh zaměstnanců, s nimiž se jim vyplatí předmětnou dohodu o konkurenční doložce sjednat.¹⁴⁷

Dle zákona je peněžité vyrovnání splatné pozadu za měsíční období, přičemž i zde je dána možnost smluvních stran, aby se dohodly na jiné době splatnosti. Tento

¹⁴⁵ Drexlerová, J. Konkurenční doložka. Průvodce pracovněprávními předpisy, 2007, č. 9. 17 s.

¹⁴⁶ K tomu srov. např. Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17. 614 s.; dále pak Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 13 s.

¹⁴⁷ Obdobně Šubrt, B. Klady a záporů „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce a mzda, 2011, č. 11. 52 s.

princip tzv. placení pozadu za předcházející měsíční období je obdobný výplatě mzdy a cílem je zajistit, aby zaměstnavatel hradil dané vyrovnání zaměstnanci až poté, co bude mít za prokázané, že zaměstnanec svůj závazek dodržel. I přesto by dle mého názoru bylo vhodné pravidelný den výplaty vyrovnání sjednat explicitně ve smlouvě. ZPr totiž stanoví 15-ti denní lhůtu jakožto lhůtu k vypovězení konkurenční doložky zaměstnancem, a to tehdy, pokud zaměstnavatel zaměstnanci do uplynutí 15 dní po splatnosti dané peněžité vyrovnání nevyplatí. Pokud by tedy byl sjednán přesný den výplaty i její splatnosti, snadněji by se tak vypočítal den, kdy je zaměstnanec oprávněn podat výpověď (k tomu viz dále 4.4.4). Rovněž však zákon smluvním stranám umožňuje, aby si sjednali i jiný termín. Eventuálně by v úvahu přicházelo i smlouvené a uhrazení peněžitého vyrovnání jednorázově za celé období trvání konkurenční doložky, a to jak na jeho počátku, tak i na konci. Přestože praktické využití možnosti její úhrady jednorázově na konci trvání doložky si lze jen stěží představit, protože jen málokterý zaměstnanec by na tuto alternativu přistoupil, je vhodné dle mého názoru alespoň vědět, že i tato možnost je zde smluvním stranám ponechána.¹⁴⁸

Otázkou však zůstává, zda pro vyplácení finanční kompenzace platí bez dalšího i ostatní podmínky, které byly dohodnuty pro vyplácení mzdy. Zda tedy i v tomto diskutovaném případě bude dostačující, když je v daném výplatním termínu finanční vyrovnání odesláno z účtu zaměstnavatele a není tedy ještě připsáno na účet zaměstnance anebo výplatu peněžitého vyrovnání prostřednictvím bankovního převodu. Z daňového hlediska platí, že i finanční vyrovnání podléhá jak zákonným odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, tak i dani ze závislé činnosti.¹⁴⁹

4.4.4 Výpověď versus odstoupení od doložky – stejná oprávnění pro obě smluvní strany?

Kromě možnosti ukončení závazku vyplývajícího z konkurenční doložky z důvodu zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem (k tomu viz následující podkapitola 4.4.5) v důsledku porušení doložky zaměstnancem, zákoník práce jakožto další

¹⁴⁸ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 108 - 109 s.

¹⁴⁹ Viz Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 14 s.

způsoby zániku doložky výslovně upravuje i odstoupení a její výpověď.¹⁵⁰ Mimoto se domnívám, že konkurenční doložku lze ukončit také na základě vzájemné dohody smluvních stran, a to po celou dobu jejího trvání, přestože tuto možnost zákoník práce výslovně neupravuje.¹⁵¹

Na tomto místě je třeba poznamenat, že jakkoliv byla ostatní ustanovení konkurenční doložky v aplikační praxi užívána i interpretována vcelku bez obtíží, a jestliže se objevila úskalí či nejednotnost na nahlížení určité problematiky, byla tato vcelku záhy buď judikována anebo posléze přijímána odbornou i širokou veřejností vcelku jednotně, otázka zániku konkurenční doložky přinášela v minulosti značné interpretační problémy. Nicméně, i tato právní otázka se konečně ocitla „na stole“ Nejvyššího soudu ČR, který tak na podzim roku 2011 přichází vcelku se zajímavým nálezem 21 Cdo 4986/2010, řešící právě předpoklady pro odstoupení od konkurenční doložky (k tomu viz dále).

➤ Odstoupení od konkurenční doložky

Úvodem této části práce je třeba uvést, že historicky se na nahlížení možnosti odstoupení od konkurenční doložky v rámci odborné veřejnosti vytvořily dva protichůdné názorové proudy odlišující se v interpretaci a výkladu předmětného ustanovení § 310 odst. 4 ZPr, které zní: „*Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“

První názorový proud považuje předmětné ustanovení za tzv. omezující a tedy, že samotné ustanovení neopravňuje bez dalšího zaměstnavatele od doložky odstoupit, pouze limituje tuto možnost z časového hlediska, a to pro zaměstnavatele a pouze po dobu do skončení pracovního poměru.¹⁵² S ohledem na subsidiární aplikaci se pro odstoupení od konkurenční doložky obecně budou aplikovat ustanovení občanského zákoníku (§ 48 a 49 ObčZ). S ohledem na výše uvedené ustanovení zákoníku práce je tedy možnost odstoupení od konkurenční doložky po skončení pracovního poměru

¹⁵⁰ Srov. Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 15 s.

¹⁵¹ Viz Urbanec, D. Krčmářová, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7. 253 s.

¹⁵² Obdobně viz Urbanec, D. Krčmářová, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7. 253 s.

vyloučena pouze pro zaměstnavatele; pro zaměstnance se toto omezení neuplatní. S ohledem na dikci ustanovení § 48 ObčZ¹⁵³ může tedy od dohody o konkurenční doložce odstoupit jak zaměstnavatel (ten však pouze po dobu trvání pracovního poměru), tak zaměstnanec, ale pouze tehdy, je-li to mezi účastníky dohodnuto anebo stanoví-li tak zákon. Zaměstnanec a zaměstnavatel by tedy mohli od konkurenční doložky odstoupit tehdy, pokud si tuto možnost výslovně v konkurenční doložce sjednají anebo ze zákonných důvodů (jak stanoveno v ustanovení § 49 ObčZ: „Účastník, který uzavřel smlouvu v tísní za nápadně nevýhodných podmínek, má právo od smlouvy odstoupit.“). Mimoto již z dané textace ustanovení vyplývá, že zde žádné důvody pro odstoupení obsaženy nejsou.¹⁵⁴ V této souvislosti souhlasím s názorem M. Bělina,¹⁵⁵ který k tomu ve svém komentáři k předmětnému ustanovení dále stanoví: „Stěžít si lze vůbec představit, že by zákon stanovil možnost odstoupení od smlouvy bez jakéhokoliv důvodu. Takovéto ustanovení by nepochybně bylo v našem právním řádu ojedinělé. Navíc by zcela jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což je v pracovním právu stěžít představitelné. Pracovní právo je naopak postaveno na ochraně zaměstnance, a pokud v jednotlivých ustanoveních zvýhodňuje jednu ze stran pracovního poměru, pak je to vždy zaměstnanec. Zaměstnanci končící pracovní poměr při současném sjednání konkurenční doložky jsou při hledání nového uplatnění na trhu práce výrazně omezeni a znevýhodněni právě respektováním konkurenční doložky. Interpretace tohoto ustanovení v tom smyslu, že by zaměstnavatel mohl odstoupit od svých závazků platit peněžité vyrovnání v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru (...), a to dokonce bez jakéhokoliv důvodu, má daleko do právní jistoty účastníka v jakémkoliv oboru soukromého práva, navíc ovšem nemá oporu ve vlastním textu zákona.“

V případě splnění těchto podmínek musí zaměstnavatel dále pamatovat i na to, že písemné odstoupení od konkurenční doložky je nezbytné ještě před samotným skončením pracovního poměru doručit zaměstnanci. Pokud by tedy došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (z důvodů vymezených v ustanovení § 55 ZPr), platí, že odstoupení musí být zaměstnanci doručeno před

¹⁵³ §48 (1) ObčZ: „Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto.“

¹⁵⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 762 – 763 s.

¹⁵⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 762 – 763 s.; rovněž také Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha. C. H. Beck, 2010. 801 – 802 s.

samotným právním úkonem okamžitého zrušení pracovního poměru anebo musí být jeho součástí (domnívám se, že k tomuto kroku by mělo dojít pouze za situace, není-li možné z objektivních důvodů zaměstnanci doručit odstoupení dříve). Za situace, kdy dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí, se pak jeví jako dostačující i to, pokud zaměstnavatel odstoupení doručí zaměstnanci kdykoliv za trvání zákonné či dohodnuté výpovědní doby. Jen na okraj lze v této souvislosti dodat, že v některých evropských státech existuje poměrně vstřícnější přístup, a sice že zaměstnavatel je i po skončení daného pracovního poměru oprávněn rozhodnout, zda konkurenční doložka bude využita po celou dobu, která byla původně v dohodě se zaměstnancem sjednána (právní úprava v Holandsku), případně se může sám rozhodnout, že od doložky odstoupí (Švédsko).¹⁵⁶ Mám však za to, že taková právní úprava je spíše výhodnější pro zaměstnavatele, a s ohledem na princip ochrany zaměstnance a i ve světle výše uvedeného by v podmínkách českého právního řádu spíše neobstála.

Jak již bylo výše řečeno, v této souvislosti se objevuje i druhý názorový proud. Dle tohoto „menšinového“ názoru (dle mně dostupných informací jsou zastávány mimo jiné některými právníky na Ministerstvu práce a sociálních věcí¹⁵⁷) je pak předmětné ustanovení charakterizováno a vnímáno jakožto ustanovení tzv. „zmocňující“, čili dávající možnost odstoupení zaměstnavateli bez dalšího, tj. bez nutnosti jakéhokoliv jejího zakotvení v konkurenční doložce. Tito autoři interpretují předmětné ustanovení jakožto vymezení časového úseku, v němž může zaměstnavatel od konkurenční doložky platně odstoupit; je tomu tedy pouze po dobu trvání pracovního poměru se zaměstnancem. Pokud by tedy zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupil až po skončení daného pracovního poměru, takový právní úkon by byl považován za neplatný. Zastánci tohoto názorového proudu rovněž pro podporu své interpretace vycházejí z jazykového vyjádření zákona, neboť „nechává-li zákon na vůli stran, zda zákonem danou možnost využijí či nikoliv, a pouze pro případ, že tak učiní, stanoví pravidla, jimiž se mají řídit, jsou tato ustanovení uvozena slovním spojením „byla-li sjednána“, apod. Takovéto ani obdobné návěťi však § 310 odst. 4 upravující možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit neobsahuje.“¹⁵⁸

¹⁵⁶ Srov. Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 15 s.

¹⁵⁷ Viz Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 15 s.

¹⁵⁸ Urbanec, D., Krčmářová, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy. 2010, č. 7. 254 s.

Oprávnění zaměstnavatele odstoupit od doložky bez nutnosti sjednání této možnosti dále tito autoři podporují i tím, že dle jejich názoru je možné vnímat určitou paralelu mezi tímto právem (i když časově omezeným) a sjednaným peněžitým vyrovnáním pro zaměstnance. Pokud tedy zaměstnavatel za trvání pracovního poměru se zaměstnancem shledá, že již pro futuro není nutné, aby byl dodržován závazek vyplývající z konkurenční doložky (bude se zpravidla jednat o důvody, že zaměstnanec již nedisponuje takovými relevantními informacemi či poznatky, jejichž znalostí by mohl danému zaměstnavateli ztížit jeho činnost), je oprávněn od doložky odstoupit bez uvedení důvodů. Laicky řečeno, zaměstnanec již přestane být do budoucna pro daného zaměstnavatele „hrozbou“ na poli konkurence a ten tak nebude mít důvod mu za jeho sjednaný závazek nekonkurence hradit peněžité vyrovnání. Pokud by tedy za těchto okolností zaměstnavatel od doložky odstoupil, dle těchto autorů to nelze považovat za odepření dříve sjednaného vyrovnání, a tedy za poškozování zaměstnance. Naopak, dle jejich názoru je nutné daný postup považovat za tzv. uvolnění daného zaměstnance z konkurenční doložky a tedy umožnění mu, aby nebyl při výběru a výkonu své další výdělečné činnosti v budoucnosti nijak omezován.¹⁵⁹

Osobně se přikláním spíše k prvnímu prezentovanému názoru, a sice že zaměstnavatel není toliko pouze ze samotné textace zákona oprávněn od konkurenční doložky odstoupit. S ohledem na zákonný princip ochrany slabší smluvní strany, tedy zaměstnance, si lze jen těžko představit a tím spíše „obhájit“ např. situaci, kdy by byla zaměstnanci dána např. výpověď pro nadbytečnost a v posledním dni jeho výpovědní lhůty by zaměstnavatel od dříve sjednané konkurenční doložky odstoupil. Taková situace, kdy zaměstnanec při hledání svého nového zaměstnání (anebo při krocích pro svoji budoucí samostatně výdělečnou činnost) s takovou variantou nepočítal, a naopak „operoval“ se svým sjednaným závazkem a oprávněním na dohodnuté peněžité vyrovnání (a to ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku) by měla být dle mého názoru vnímána přinejmenším jakožto nespravedlivá.

Významným mezníkem v otázce možnosti odstoupení od konkurenční doložky se stal judikát Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4968/2010, v němž se senát Nejvyššího soudu v čele s předsedou JUDr. Ljubomírem Drápalem vyjádřil k právním předpokladům odstoupení od konkurenční doložky. Lze mít za to,

¹⁵⁹ Urbanec, D., Krčmářová, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy. 2010, č. 7. 254 s.

že se jedná skutečně o dlouho očekávaný judikát, který v praxi vyřešil, tedy spíše sjednotil, problematiku na nahlížení otázky týkající se možnosti odstoupení. Vzhledem k tomu (jak již bylo ostatně naznačeno výše), že se z hlediska právní teorie i praxe jedná o poměrně průlomový judikát, považuji za vhodné a účelné se mu na tomto místě alespoň ve stručnosti věnovat, a to jak po stránce skutkové, tak zejména po stránce právní.

V daném posuzovaném případě se na stůl Nejvyššího soudu dostalo dovolání žalobkyně, bývalé zaměstnankyně společnosti CREDIT MANAGEMENT a.s. (dále jen „CM“) která zde vykonávala na základě pracovního poměru pracovní pozici vedoucí správy pohledávek. Zaměstnankyně se v pracovní smlouvě, uzavřené dne 1.5.2006, se společností CM zavázala, že po dobu 12 měsíců po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by měla konkurenční povahu vůči předmětu činnosti této společnosti. Zaměstnavatel, tedy společnost CM, se naopak zavázal, že zaměstnankyni v takovém případě uhradí peněžité vyrovnání, a to ve výši 1,5 násobku průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění tohoto závazku, přičemž splatnost byla stanovena pozadu za měsíční období. Je tedy zřejmé, že předmětné ujednání vykazovalo všechny znaky dohody o konkurenční doložce. Společnost CM dala zaměstnankyni dne 28.3.2008 výpověď, na základě které mělo dne 31.5.2008 dojít k ukončení tohoto pracovního poměru, přičemž pouhé 4 dny před tímto datem společnost CM připravila pro zaměstnankyni dopis, jejímž obsahem bylo sdělení, že s odkazem na předmětné ustanovení zákoníku práce (§ 310 odst. 4 ZPr) od dohody o konkurenční doložce odstupuje. Nejvyšší soud se tedy v posuzovaném případě předně zabýval otázkou, zda je možné odstoupit od dohody o konkurenční doložce pouze s odkazem na ustanovení § 310 odst. 4 ZPr, dle kterého „*zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*“ Podle Nejvyššího soudu je pro úpravu konkurenční doložky nutné subsidiárně aplikovat ustanovení § 48 odst. 1 ObčZ, dle kterého účastník může od smlouvy odstoupit jen tehdy, je-li to stanoveno v zákoně nebo dohodnuto účastníky. Jakožto odstoupení od právního úkonu v pracovněprávních vztazích pak (obecně vzato) lze rozumět „jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný (dříve učiněný) právní úkon, a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se právní úkon od počátku ruší, není-li

právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak; odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pracovněprávní vztah ruší vždy s účinky od nynějška (ex nunc).“ S ohledem na tuto subsidiární aplikaci pak Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou od konkurenční doložky odstoupit z důvodů, které jsou stanoveny zákonem anebo z těch, které si mezi sebou sjednají. Přičemž pokud byl naplněný sjednaný anebo zákonem stanovený důvod, zaměstnanec může od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Nicméně pokud se jedná o odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem, to je možné pouze za doby trvání předmětného pracovního poměru se zaměstnancem, a tedy pro tento úkon je zde vymezeno časové omezení; odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je účinné pouze tehdy, je-li učiněno do doby skončení pracovního poměru. Navíc, NS nesouhlasí ani se stanoviskem, že je možné ze strany zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit za doby trvání pracovního poměru bez uvedení jakéhokoliv důvodu anebo bez uvedení důvodu. K tomu dále NS uvádí: „Předně, v ustanovení § 310 odst. 4 ZPr se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho, údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je potřeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.“ NS tedy dospěl k závěru, že odstoupit od konkurenční doložky je možné pouze z důvodů stanovených v zákoně anebo sjednaných mezi smluvními stranami; zaměstnavatel je dále omezen hlediskem časovým, tedy takové odstoupení z jeho strany by bylo možné

považovat za platný a účinný právní úkon jedině tehdy, bylo-li by učiněno pouze za trvání pracovního poměru s daným zaměstnancem.¹⁶⁰

Z výše uvedeného rozhodnutí je tedy patrné, že se Nejvyšší soud ztotožnil s prvním názorovým proudem (jak uvedeno výše), přičemž pro futuro se jeví přinejmenším jako vhodné a účelné si možnost odstoupení v konkurenční doložce sjednávané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit. Nicméně, zamyslím-li se nad možnými důvody, které by mohly být v doložce sjednány pro případy platného odstoupení, jako vhodný příklad se dle mého názoru jeví odstoupení pro případy, kdy již zaměstnanec nedisponuje takovými znalostmi, informacemi či poznatky, kterými by po skončení daného pracovního poměru zaměstnavateli konkuroval (v praxi např. dojde k převedení zaměstnance na jiný druh práce). V takových případech by již odpadla nezbytnost její další platnosti a byly by zde založeny relevantní důvody pro odstoupení.

Nicméně je třeba konstatovat, že výše uvedený judikát se v rámci laické i odborné veřejnosti ne vždy setkal s pochopením a mám za to, že zejména zastánci druhého z výše uvedených názorových proudů nad tímto judikátem tzv. „nevěřicně kroutili hlavami.“ Ovšem s ohledem na textaci předmětného rozhodnutí se lze domnívat, že NS dané odůvodnění vztahoval zejména na takové situace, kdy si strany možnost odstoupení od konkurenční doložky nesjednaly a odkazují pak pouze na znění ustanovení § 310 odst. 4 ZPr. V praxi se však lze setkat s případy, kdy si účastníci daného pracovního poměru v konkurenční doložce výslovně sjednají možnost odstoupení, a to bez uvedení důvodu či z jakýchkoliv důvodů. Otázkou pak zůstává, zda i takové odstoupení je považováno za platné a účinné. V literatuře je možné se setkat s názory, že s ohledem na subsidiární aplikaci ustanovení § 48 odst. 1 ObčZ lze za platné a účinné považovat i takové odstoupení od konkurenční doložky, které důvod odstoupení neobsahuje, neboť dle předmětného ustanovení dohoda o odstoupení nemusí být přímo spjata s nějakým důvodem. S ohledem na to by tedy odstoupení od dohody i bez uvedení důvodů bylo považováno za platné, nicméně pouze tehdy, sjednali-li si účastníci předem tuto možnost v jimi uzavřené doložce.¹⁶¹

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

¹⁶¹ www.epravo.cz, Kaletová, R. Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k možnosti odstoupení od konkurenční doložky a jeho důvodům. Kaletová k tomu ve svém článku dále uvádí: „Tomuto závěru odpovídá také konstantní judikatura Nejvyššího soudu v občanskoprávních věcech týkající se úpravy možnosti dohodnout odstoupení od smlouvy podle § 48 odst. 1 ZPr (např. rozsudek NS ČR sp.zn. 3Cdon 1032/96,

NS se rovněž v předmětném rozhodnutí zabýval i námitkou společnosti CM shledávající její neplatnost v tom smyslu, že „doložka nemohla být sjednána již při uzavření pracovní smlouvy, ale teprve poté, co zaměstnankyně skutečně získala informace a znalosti, které by mohly ztížit činnost zaměstnavatele.“ Tuto námitku shledal soud na neopodstatněnou, neboť „ze samotné okolnosti, že se v ustanovení § 29a odst. 3 ZPr 1965 hovoří o získání informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických v minulém čase, nelze úspěšně dovozovat, že by bylo přípustné uzavřít konkurenční doložku teprve poté, co by zaměstnanec získal takové informace, poznatky nebo znalosti. Naopak, z daného ustanovení zákoníku práce a jeho smyslu (účelu), směřujícího především k ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele, které by mohlo být využito v hospodářské soutěži, je nepochybné, že sjednání konkurenční doložky zákon předpokládá zpravidla v době vzniku pracovního poměru (základního pracovněprávního vztahu), tedy ještě dříve, než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů vskutku seznámí, neboť jen tehdy může zaměstnavatel (v zájmu ochrany svého obchodního tajemství) uvážit, zda zaměstnanci umožní přístup k těmto informacím, poznatkům a znalostem, nebo zda učiní jiná opatření na ochranu svých práv. (...) K platnosti konkurenční doložky se tedy nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“¹⁶²

rozsudek NS ČR sp.zn. 3 Cdo 1398/96, usnesení NS ČR sp.zn. 25 Cdo 252/2001) jakož i rozhodnutí Ústavního soudu ČR (sp.zn. IV. ÚS 276/99). Podle těchto rozhodnutí je např. smluvní ujednání obsažené v kupní smlouvě, podle kterého je „v případě storna kupní smlouvy kupující povinen uhradit vzniklé náklady ve výši 25% smluvní ceny zboží“, nutno považovat za dohodnutou možnost kupujícího od smlouvy jednostranně odstoupit, a to v podstatě z jakýchkoliv důvodů nebo bez uvedení důvodu. V některých případech zákon dokonce přímo umožňuje odstoupit od smlouvy, aniž by ukládal povinnost tento právní úkon jakkoliv odůvodňovat. Je tomu tak v případě odstoupení od smlouvy o dílo sjednané podle ObčZ až do doby zhotovení díla. V souladu s rozsudkem NS sp. zn. 33 Odo 117/2003 platí, že umožňuje-li zákon objednateli odstoupit od smlouvy, aniž by mu ukládal svůj právní úkon jakkoliv odůvodňovat, nelze vyloučit právní účinky jednoznačně projevené vůle od smlouvy odstoupit jen proto, že v rámci tohoto právního úkonu projevený důvod odstoupení od smlouvy nebyl naplněn.“

¹⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010; srov. Bukovjan, P. Odstoupení od konkurenční doložky. Práce a mzda, 2011, č. 11. 41 s.; i ve světle daného rozhodnutí je tedy dána oprávněnost (dle nově zakotvené možnosti dle Novely), aby byla konkurenční doložka sjednána již při samotném vzniku pracovního poměru, a to i za předpokladu, že bude platit zkušební doba a kdy je zřejmé, že zaměstnanec ještě žádnými informacemi, poznatky či znalostmi pracovních a technologických postupů (prozatím) nedisponuje.

➤ Výpověď konkurenční doložky

Výpověď, jakožto druhý zákoníkem práce explicitně vymezený způsob zániku konkurenční doložky, je upravena v ustanovení § 310 odst. 5 ZPr, který stanoví, že „zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“ Z uvedené textace zákona vyplývá, že k zániku konkurenční doložky může dojít také v případě jednostranného právního úkonu zaměstnance, který tohoto práva k odstoupení (vzhledem k zákonné textaci) může, ale nemusí využít. Zákonodárce tak tímto způsobem upravuje tzv. právo zaměstnance reagovat na prodlení zaměstnavatele s výplatou sjednaného peněžitého vyrovnání a současně v podobě této právní úpravy reaguje rovněž na tu skutečnost, kdy by nastala nerovnoprávnost v postavení smluvních stran, tedy, kde omezení práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání a svobodu podnikání by již fakticky neodpovídala finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele.¹⁶³

Zákoník práce hovoří o splatnosti, zde s odkazem na ustanovení § 310 odst. 1 ZPr lze určit, že pokud se smluvní strany nedohodnou jinak, je dané peněžité vyrovnání splatné vždy pozadu za měsíční období; není-li jiné dohody, splatnost finanční kompenzace nastává vždy prvního dne měsíce následujícího po měsíci, za který náleží.¹⁶⁴ Uvedené lze ilustrovat na následujícím příkladě: zaměstnanec řádně plnil svoje závazky pro něj z konkurenční doložky vyplývající v měsíci lednu, avšak do 15. února (přičemž ve světle výše uvedeného splatnost peněžitého vyrovnání nastala dne 1. února) neobdržel od zaměstnavatele smluvenou částku finanční kompenzace (nebo její část), je tedy oprávněn podat výpověď. Dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi; v uvedeném příkladě by se tedy jednalo o 1. března. Snadno tak může nastat situace, kdy zaměstnanec bude plně vázán konkurenční doložkou po dobu několika měsíců, aniž by od zaměstnavatele obdržel byť jen nepatrnou část ze sjednaného peněžitého

¹⁶³ Srov. Turek, M. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rádce, 2008, č. 15. 550 s.; k tomu dále srov. Ius Laboris. Non-compete clauses - An International Guide, 2011. 85 s.

¹⁶⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 763 s.

vyrovnání.¹⁶⁵ Je však třeba doplnit, že zákon ponechává smluvním stranám míru volnosti, a proto se strany mohou dohodnout na jiném dni (okamžiku) splatnosti. Právní úkon výpovědi pak musí být učiněn písemně (viz § 310 odst. 6 ZPr), Novelou však byl vypuštěn dovětek, který stanovil nutnost písemnosti pod sankcí absolutní neplatnosti; od 1.1.2012 tak pro tyto případy platí pouze neplatnost relativní.

K tomu je nutné doplnit, že pokud zaměstnanec trvá na tom, aby mu bylo sjednané peněžité vyrovnání uhrazeno, a to zejména z toho titulu, že sám sjednaný závazek plně dodržuje, může toto vyrovnání po zaměstnavateli požadovat, a to i soudně.¹⁶⁶ Nicméně, s ohledem na charakter dohody jakožto synallagmatického právního vztahu, kde obě strany jsou vůči sobě navzájem v rovném postavení, lze současnou právní úpravu stále vnímat jako nedostatečnou; v tomto ohledu souhlasím s názorem J. Pichrta, který k tomu uvádí: „Domnívám se, že je nevhodné, aby možnost výpovědi dohody o zákazu konkurence ze strany zaměstnance byla vázána jen na prodlení s placením peněžitého vyrovnání a nezohledňovala jiné dluhy zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Jsem toho názoru, že v celkovém kontextu dalších ustanovení zákoníku práce není logické a dobrým mravům odpovídající (...), aby byl dohodou o zákazu konkurence omezen (či povinností platit bývalému zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku za porušení zákazu konkurence stíhán) zaměstnanec, který rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr okamžitým zrušením proto, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.“¹⁶⁷

➤ Další způsoby zániku konkurenční doložky

Kromě výše uvedených, zákonem explicitně stanovených možností zániku konkurenční doložky, lze způsobit její zánik i vzájemnou dohodou účastníků. Prostřednictvím dohody tak může dojít k zániku prakticky kdykoliv, a to i po skončení pracovního poměru, tedy i v době, kdy již smluvní strany své povinnosti částečně plnily. S ohledem na nutnost písemnosti jejího sjednání (viz § 310 odst. 6 ZPr) bude

¹⁶⁵ Viz Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10. 44 s. – článek se vztahoval k původní právní úpravě; obdobně Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 546 s.

¹⁶⁶ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 121 s.

¹⁶⁷ Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10. 44 s. – článek se vztahoval k původní právní úpravě

i v tomto případě nezbytné její ukončení písemnou formou. Kromě zániku uplynutím času a zaplacením smluvní pokuty (§ 310 odst. 3 ZPr) lze za poslední možnost považovat samotný zánik pracovněprávního vztahu, a to smrtí zaměstnance,¹⁶⁸ popř. i smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby, nedochází-li k pokračování v živnosti dle příslušných živnostenských předpisů. Dojde-li k zániku zaměstnavatele – právnické osoby, jež má právního nástupce, pak na něj přechází i veškerá práva a povinnosti ze sjednané konkurenční doložky vyplývající.¹⁶⁹

4.4.5 Zajištění ve formě smluvní pokuty a problematika náhrady škody

Zákoník práce ve svém ustanovení § 310 odst. 3 stanoví dále pro smluvní strany možnost, aby si v konkurenční doložce sjednaly zajišťovací institut, a to smluvní pokutu. Obecně se jedná o zajišťovací institut ve prospěch zaměstnavatele, který si tak jeho prostřednictvím tzv. zajišťuje ochranu pro případy, kdy zaměstnanec poruší své závazky vyplývající pro něj z konkurenční doložky. Jak vyplývá ze samotného ustanovení, které zní *„Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“*, zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem tento zajišťovací institut v konkurenční doložce sjednat, přičemž již ze samotného textu je patrné, že se jedná pouze o fakultativní oprávnění, které využito být může, ale nemusí. Z pohledu praktického se však domnívám, že taková možnost bude celkem běžným standardem a s ohledem na ochranu zaměstnavatele by bylo spíše výjimkou, pokud by v doložce sjednána nebyla.

Při sjednávání smluvní pokuty je nutné brát v úvahu veškerá pravidla a taktéž zkoumat všechny konkrétní okolnosti každého individuálního případu, tj. přiměřenost důležitosti a povaze know-how, k němuž má (bude mít) zaměstnanec za trvání pracovního poměru u zaměstnavatele přístup, a také potenciální stupeň závažnosti ztížení zaměstnavatelovy činnosti při možném uplatnění daného know-how zaměstnancem. Pokud se jedná o přiměřenost, i zde bude nutné každý případ

¹⁶⁸ S ohledem na § 328 odst. 1 ZPr však peněžité práva zaměstnance nezanikají, proto bude zaměstnavatel k úhradě příslušné částky finanční kompenzace povinen i po jeho smrti.

¹⁶⁹ Viz Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 15 s.

posuzovat individuálně. Nicméně, obecně lze mít za to, že její výše by neměla přesahovat výši dohodnutého peněžitého vyrovnání, která musí být uhrazena zaměstnanci zaměstnavatelem jakožto kompenzace za plnění jeho závazku. Někteří autoři¹⁷⁰ přichází se zajímavým pojetím této problematiky, a sice že by bylo vhodnější stanovit výši smluvní pokuty s ohledem na okamžik, kdy zaměstnanec svůj závazek poruší (tedy, pokud by došlo k porušení závazku nekonkurovat ihned následující měsíc po faktické účinnosti doložky, tzn. ihned po skončení pracovního poměru, následky by byly pro zaměstnavatele zřejmě mnohem závažnější než tehdy, porušil-li by zaměstnanec daný závazek poslední měsíc jejího trvání). V zásadě tedy textu zákona nebrání, aby místo pevně sjednané částky smluvní pokuty byla dohodnuta její výše tak, že by každý měsíc klesala o jednu dvanáctinu, a to za každý měsíc, kdy zaměstnanec svoji povinnost vyplývající z konkurenční doložky, splnil.¹⁷¹ V případě nesplnění požadavku na přiměřenost sjednané sankce (posuzovaného zejména s ohledem na princip zachování rovnosti v právu podnikat, z hlediska vlastního smyslu a účelu konkurenční doložky samotné, s přihlédnutím např. k poskytované protihodnotě, k délce závazku, výši sjednané smluvní pokuty, apod.), bude tak celé ujednání o konkurenční doložce neplatné. Uvedený závěr o neplatnosti, který byl judikován v roce 2004 Nejvyšším soudem,¹⁷² vyplývá zejména z charakteru konkurenční doložky, který je chápán jakožto vzájemný a vyvážený (synallagmatický) závazek, a tedy nikoliv jakožto závazek jednostranný, „při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit podmínky, za nichž lze sjednání dohody o konkurenční doložce od zaměstnance spravedlivě požadovat“.¹⁷³

Co se týče samotného pojmu, zákoník práce se tak dnes opět vrací k termínu

¹⁷⁰ Viz např. Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 14 s.

¹⁷¹ Srov. Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 14 s.

¹⁷² Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004, v daném posuzovaném případě se jednalo o situaci, kdy se žalobce (bývalý zaměstnavatel) domáhal, aby mu žalovaná (bývalá zaměstnankyně, s níž její bývalý zaměstnavatel uzavřel „smlouvu o konkurenční doložce“ (ještě dle původní právní úpravy § 29 odst. 2 ZPr 1965)) zaplatila částku ve výši 1.000.000 Kč, kterážto byla jednána jakožto smluvní pokuta pro případy nesplnění závazku ze strany bývalé zaměstnankyně. V daném případě tato sjednaná výše smluvní pokuty činila „více jak 66-násobek hrubého příjmu bývalé zaměstnankyně“ (u zaměstnavatele byla zaměstnána ve funkci asistentky obchodního ředitele), což je částka značně přemrštěná a požadavku přiměřenosti absolutně neodpovídala.

¹⁷³ Viz www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/konkurencni-dolozka-42309.html

„smluvní pokuta“, tak jak bylo vymezeno v ustanovení § 29 odst. 2 ZPr 1965, ve znění účinném do 1. března 2004 (do účinnosti novely ZPr 1965, zákona č. 46/2004 Sb.).¹⁷⁴ Nyní je však stávající ZPr zasazen do jiného rámce právních vztahů, než tomu bylo u ZPr 1965, což znamená, že dle současné právní úpravy se subsidiárně aplikují příslušná ustanovení ObčZ, a to § 544 a § 545.¹⁷⁵

Pokud se jedná o následky zaplacení smluvní pokuty, tak z předmětného ustanovení přímo vyplývá, že jejím zaplacením závazek zaměstnance zaniká. V tomto případě se jedná o odchylnou právní úpravu, než která je stanovena v ustanovení § 545 odst. 1 ObčZ (dle něhož „pokud z ujednání o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného, je dlužník zavázán plnit povinnost, jejíž splnění bylo zajištěno smluvní pokutou, i po jejím zaplacení“) a tato se tedy v daných případech bude s ohledem na princip speciality uplatňovat. Kromě toho je oprávněnost sjednání a aplikace smluvní pokuty za těchto podmínek výslovně stanovena v ustanovení § 4a odst. 2 ZPr.¹⁷⁶

Pokud se jedná o výši smluvní pokuty, zákon stanoví, že ta „musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1“.¹⁷⁷ Daná přiměřenost smluvní pokuty však musí být posuzována v každém jednotlivém případě samostatně, a to zejména s přihlédnutím ke konkrétnímu omezení výdělečné činnosti zaměstnance co do předmětu, prostoru i času. Stejně tak musí být přihlédnuto i k výši finanční kompenzace, případně dalším podmínkám sjednaným smluvními partnery. Jako další důležitý parametr bude i význam dodržení podmínek pro činnost bývalého zaměstnavatele.¹⁷⁸ Touto otázkou tzv. přiměřenosti se zabývala i soudní judikatura,

¹⁷⁴ V období od 1.3.2004 do 31.12.2006 (do účinnosti nového ZPr) byl pojem „smluvní pokuta“ nahrazen pojmem „peněžitá částka“.

¹⁷⁵ Viz náleží ÚS, zákon č. 116/2008 Sb., který zrušil původní ustanovení § 4 ZPr opírající se o delegační princip, čímž tak umožnil subsidiární aplikaci OZ. Z odůvodnění ÚS: „Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity za nadbytečná.“ – shodně Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, 549 s.

¹⁷⁶ § 4a odst. 2 ZPr: „Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.“

¹⁷⁷ Zde však stojí za povšimnutí, že zákon odkazuje na odstavec první daného ustanovení; dle mého názoru jsou však povaha a podmínky vymezeny spíše v odstavci druhém, a proto by bylo více logické, odkazoval-li by daný odstavec upravující smluvní pokutu na odstavec druhý. Tento názor zastávají i někteří autoři, např. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008. 113 s.

¹⁷⁸ Srov. Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. 550 s.

kdy kupř. Krajský soud v Hradci Králové¹⁷⁹ judikoval, že v případě posuzování této otázky přiměřenosti je nutné vycházet z poměrů obou smluvních stran, tj. jak z poměrů zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Smluvní pokuta, jakožto (možná, stranami sjednaná) součást konkurenční doložky následuje její formu, tzv. musí být sjednána písemně (pod sankcí relativní neplatnosti) a v daném ujednání by rovněž měla být určena její výše anebo způsob jejího určení, přičemž vždy je nutno přihlížet k okolnostem každého jednotlivého případu. Vzhledem k charakteru smluvní pokuty, která je posuzována jakožto sankce za porušení závazku, důkazní břemeno v případě eventuálního sporu týkajícího se povinnosti nahradit vzniklou škodu (popř. v otázce její výše), leží na straně zaměstnance.

S otázkou smluvní pokuty je velmi úzce spjata i problematika náhrady škody. V tomto případě se s ohledem na princip subsidiarity dostávám opět k aplikaci předmětného ustanovení občanského práva (§ 545 odst. 2 ObčZ), dle kterého zaměstnavatel není oprávněn náhradu škody způsobenou porušením konkurenční doložky požadovat, pokud se s daným zaměstnancem nedohodl jinak.

Dále k tomu M. Bělina ve svém komentáři k zákoníku práce¹⁸⁰ uvádí: „Jiná situace by však nastala, pokud by se zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky dopustil ještě navíc nekalosoutěžního jednání podle ObchZ. V takovém případě by bývalý zaměstnavatel mohl vůči svému bývalému zaměstnanci uplatňovat nároky též podle ObchZ. Podle § 53 ObchZ osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, se mohou proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.“

Otázka povinnosti náhrady škody však vzniká i v jiné souvislosti, a sice v případě sjednání takové konkurenční doložky, která by byla neplatná. Tím se zabýval i Nejvyšší soud, který ve svém rozsudku ze dne 18.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4601/2007 judikoval: „Vznikla – li následkem neplatného právního úkonu zaměstnanci škoda, nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám; zaměstnavatel je v takovém případě povinen

¹⁷⁹ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14.4.2003, sp. zn. 22 Co 118/2003. Soudní rozhledy, 2004, č. 1. 22-23 s.

¹⁸⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 762 s.

ji zaměstnanci nahradit. (...) Pokud se zaměstnanec řídil ujednáním o konkurenční doložce, obsaženým v pracovní smlouvě, a nevykonával – li proto skutečně v období jednoho roku po rozvázání pracovního poměru pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, vznikla mu (mohla vzniknout) majetková újma v důsledku toho, že v dané době nevykonával (pro sebe) výhodnější výdělečnou činnost jen proto, že dodržoval svůj závazek z ujednání o konkurenční doložce, ačkoli bylo neplatné. Takováto majetková újma na straně zaměstnance představuje škodu; protože neplatnost ujednání o konkurenční doložce nepochybně nezpůsobil zaměstnanec výlučně sám, nemůže mu být neplatnost právního úkonu na újmu a zaměstnavatel je mu povinen vzniklou škodu nahradit.“¹⁸¹

4.4.6 Zákonný zákaz sjednání konkurenční doložky

Jak již bylo shora uvedeno, zákoník práce vymezuje základní podmínky pro sjednání konkurenční doložky, na jejichž základě je pak možné spravedlivě vymezit takové skupiny zaměstnanců, s nimiž je možné konkurenční doložku uzavřít. Na druhou stranu však zákoník práce v ustanovení § 311 explicitně omezuje její osobní rozsah, když stanoví, se kterými druhy zaměstnanců je uzavření takové dohody zakázáno. Dle předmětného ustanovení je tedy nemožné, aby byla konkurenční doložka sjednána s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení (zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství), a rovněž na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb (dle ustanovení § 34¹⁸² a § 115 písm. d) zákona č. 108/2006 Sb.).

Logika tohoto ustanovení vyplývá již ze samotného charakteru této profese, neboť předmětem činnosti takových pracovníků je zejména pedagogická a výchovná

¹⁸¹ Bukovjan, P. Neplatná konkurenční doložka a bezdůvodné obohacení. *Práce a mzda*, 2009, č. 5. s. 43, 44; k tomu dále také rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, ze dne 30.10.2009 IN www.epravo.cz/top/soudni-roznodnuti.html

¹⁸² Dle tohoto ustanovení se za zařízení sociálních služeb považují centra denních služeb, denní stacionáře, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení, azylové domy, domy na půl cesty, zařízení pro krizovou pomoc, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, terapeutické komunity, sociální poradny, sociálně terapeutické dílny, centra sociálně rehabilitačních služeb, pracoviště rané péče, intervenční centra a zařízení následné péče.

činnost, jejíž hlavní součástí je vzdělávání jiných prostřednictvím všeobecně známých a dostupných informací. V porovnání s rozsahem omezení sjednání zákazu konkurence vztahujícím se na dobu trvání základního pracovněprávního vztahu (umožněn je tak výkon činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké), zde se jedná o limitaci širší.

Kromě výše uvedeného je možnost sjednání konkurenční doložky dále omezena i pro úředníky územních samosprávných celků (dle § 40 zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků), neboť z povahy věci je předmětem jejich činnosti plnění úkolů státní správy a samosprávy, kde taková dohoda taktéž nemá své opodstatnění.

Lze uzavřít, že pokud by i přes výše uvedený zákaz byla konkurenční doložka s takovými pracovníky uzavřena, jednalo by se o neplatný¹⁸³ právní úkon, a to *ex tunc*.¹⁸⁴

¹⁸³ Neplatnost by nastala z důvodů uvedených v ustanovení § 39 ObčZ : „*Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.*“

¹⁸⁴ Srov. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 763 s.

5 Francouzský právní řád - právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích

Pro účely komparace právní úpravy zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích jsem si pro účely této práce jako první zemi vybrala Francii, a to zejména z toho důvodu, že tato problematika není upravena v tamějším právním řádu zákonem, ale důsledně propracována prostřednictvím judikatury. S ohledem na tuto skutečnost a pro účely stručné komparace i se státem anglosaského právního systému (spočívajícím na jiných principech a opírajícím se o tzv. právní precedenty) bude v této kapitole krátká pozornost věnována i právní úpravě v Anglii.

5.1. Zákaz konkurence zaměstnance za existence pracovního poměru

Jak jsem již výše naznačila, ve francouzské právní úpravě není problematika omezení či zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru upravena zákonem; dodnes je příslušná právní úprava modifikována a upřesňována zejména prostřednictvím judikatury, a proto se dnes o podrobnější zákonné úpravě ani neuvažuje.¹⁸⁵ Základem úpravy zákazu konkurence zaměstnance za trvání pracovního poměru je možnost smluvení tzv. doložky o exkluzivitě,¹⁸⁶ a zejména povinnost loajality zaměstnance.¹⁸⁷

5.1.1 Doložka o exkluzivitě

V době trvání pracovního poměru může být výkon jakéhokoliv konkurenčního jednání zaměstnance zakázán prostřednictvím tzv. „doložky o exkluzivitě“. Obsahem této doložky je závazek zaměstnance, že svému zaměstnavateli nebude žádným způsobem konkurovat, čímž de facto dochází ke smluvnímu a dobrovolnému omezení práva zaměstnance na práci. Kromě toho, že při sjednávání bude nutné dodržet

¹⁸⁵ Srov. Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 113 s.; obdobně Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 167 s.

¹⁸⁶ Franc. La clause d'exclusivité

¹⁸⁷ Franc. La loyauté

tzv. principu proporcionality, bude doložka platná pouze tehdy, pokud jsou jí chráněny zákonné zájmy společnosti a pokud činnost, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává, je natolik významná, že by její konkurenční výkon zaměstnavatele ohrožoval.¹⁸⁸ V případě, že by zaměstnanec tuto doložku nerespektoval a dopustil se konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru, jednalo by se o hrubé porušení jeho pracovních povinností.¹⁸⁹ Doložka o exkluzivitě svým charakterem tedy spočívá ve vymahatelném zákazu jiné konkurenční činnosti, přičemž finanční kompenzace za tento závazek je zaměstnanci obsažena ve mzdě.¹⁹⁰

Limitace sjednání doložky o exkluzivitě je obsažena v čl. 1222-5 francouzského zákoníku práce,¹⁹¹ dle kterého „ (...) zaměstnavatel nemůže po dobu jednoho roku požadovat po zaměstnanci uzavření této exkluzivní doložky, pokud zaměstnanec zakládá nebo převádí firmu“. Zaměstnanec je povinen předem před založením podniku upřesnit druh činnosti, kterou bude vykonávat.¹⁹² Kromě toho nemůže být doložka o exkluzivitě uzavřena v případě, kdy byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou.¹⁹³

Jak francouzští, tak i čeští autoři¹⁹⁴ zastávají v tomto ohledu názor, že „ (...) úplné zbavení svobody podnikání není dovolené, protože by bylo v rozporu se základními právy a svobodami, na druhou stranu však připouští omezení svobody podnikání v nezbytně nutné míře, která musí být jasně formulována. Zdůrazňuje se i obecný zájem na existenci hospodářské soutěže; jíž zásadně konkurenční doložky protiřečí. Přesto v podstatě bez diferencí je přijímán názor, že zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zákaz konkurence dodržovat musí, protože „nemůže být současně spolupracovníkem a konkurentem.“

¹⁸⁸ Srov. Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 38 s.

¹⁸⁹ Viz Hess-Fallon, B., Simon A.-M. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2003. 74 s.

¹⁹⁰ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155, 156 s.

¹⁹¹ Franc. Code du travail

¹⁹² Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155, 156 s.

¹⁹³ Srov. Ray, J.-E. Droit du travail, Droit Vivant. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 474 s.

¹⁹⁴ Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnaní, 2001, č. 1. 4 s., k tomu podobně: Ray, J.-E. Droit du travail, Droit Vivant. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 468 s.

5.1.2 Povinnost loajality

Povinnost loajality (věrnosti) vůči zaměstnavateli je obecně vnímána jakožto jedna z povinností zaměstnance, kterou lze dovozovat z pracovní smlouvy a která vyplývá ze závazku zaměstnance konat práci osobně.¹⁹⁵ V průběhu pracovního poměru nemůže zaměstnanec vykonávat takové činnosti, které by byly kvalifikovány ve vztahu k zaměstnavateli jakožto tzv. nepoctivé. Nicméně, samotný rozsah povinnosti loajality se mění na základě podmínek, které musí zaměstnavatel zaměstnanci předběžně oznámit. Na druhou stranu se ale může jednat i o takové podmínky, které vyplývají přímo z již uzavřené konkurenční doložky mezi smluvními stranami,¹⁹⁶ a ty mohou nabývat různých podob.¹⁹⁷ Obecně však lze mít za to, že samotné stanovení povinnosti loajality k zaměstnavateli nesmí být vnímáno příliš extenzivně a že vždy je třeba posuzovat, zda je její uložení nezbytné na ochranu zákonných zájmů společnosti. Nejčastěji bývá stanovena přímo v pracovní smlouvě, někdy je však možné její úpravu nalézt ve smlouvě kolektivní. V každém případě však její sjednání nemůže být ponecháno v diskreci zaměstnavatele a je tedy podmíněno vzájemné dohodě obou smluvních stran.¹⁹⁸ Vyjádření pojmu „loajalita“ je obsaženo v čl. 1134 francouzského občanského zákoníku,¹⁹⁹ a to prostřednictvím zásady „pacta sunt servanda“. Obecně se má za to, že zaměstnanec pracovní smlouvu dodržuje v dobré víře, tím zároveň dodržuje i povinnost loajality, a proto žádnou činnost, kterou by konkuroval svému zaměstnavateli, nevykonává.²⁰⁰

V souvislosti s daným principem loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli se judikatura²⁰¹ zabývala i tím, zda je možné do ní zahrnout i svobodu projevu (např. situace, kdy zaměstnanec veřejně hodnotí podnik, v němž je zaměstnán). Soudy tak dospěly k závěru, že zaměstnanci je obecně zakázáno zveřejňovat takové informace, které se dozvěděl v rámci výkonu své funkce, a to nejen v rámci zaměstnavatele, ale

¹⁹⁵ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155 s.; srov. Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 113 s.

¹⁹⁶ Franc. La clause de non-concurrence

¹⁹⁷ Bude se jednat například o povinnost úcty ke klientele zaměstnavatele, k tomu viz. Cass.soc., 7 nov. 2006, n°05-41.733. Cass.soc. – Cour de cassation – Kasační soud, soc. – Chambre sociale – Sociálně právní komora

¹⁹⁸ Srov. Duquesne, F. Le Droit du travail. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 217 s.

¹⁹⁹ Franc. Code Civil

²⁰⁰ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155 s.

²⁰¹ Cass. soc., 21 octobre 2003, RJS 1/04, n° 16

i mimo něj. Kromě toho může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat i tzv. doložku o utajení,²⁰² obsahující zákaz zveřejňovat důvěrné informace.²⁰³

S ohledem na výše uvedené mám tedy za to, že samotný pojem loajality za trvání pracovního poměru je ve francouzském právním řádu neustále dotvářen judikaturou, přičemž jeho podstata spočívá zejména v závazku určité diskrétnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Kromě toho výkon jakékoliv jiné, nekonkurující činnosti, je zaměstnanci dovolen, neboť doložka o exkluzivitě ho výslovně zavazuje k nekonání tzv. konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli.²⁰⁴

V anglickém právním řádu jsou vzájemné vztahy mezi smluvními partnery, tj. mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, založeny zejména na svobodném smluvním principu. Podmínky jejich pracovněprávního vztahu jsou jednak výsledkem jejich vzájemné domluvy, na druhou stranu však musí být v souladu i s jinými právními skutečnostmi, jako jsou zákonné předpisy, ustálené zvyky, obyčejová pravidla, kolektivní dohody a zejména též i precedenční soudní rozhodnutí.

Obdobně jako ve Francii, i v právním řádu Anglie se za doby trvání pracovního poměru setkáváme s povinností loajality (věrnosti či „vzájemné důvěry“) zaměstnance.²⁰⁵ Tato implicitně stanovená povinnost (výjimečně však může být i jako výslovně stanovená podmínka součástí smlouvy) zaměstnanci zakazuje, aby tyto důvěrné informace jakýmkoliv způsobem v průběhu pracovního procesu zpřístupňoval třetím osobám.²⁰⁶ Rovněž jej zavazuje, aby pro zaměstnavatele pracoval loajálně a nečinil nic, co by bylo v rozporu s jeho zájmy. Tento institut v sobě, kromě zákazu konkurenčního jednání zaměstnance, přímo zahrnuje i ochranu důvěrných informací.²⁰⁷

²⁰² Franc. La clause de confidentialité

²⁰³ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 157 s.

²⁰⁴ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155, 157 s.

²⁰⁵ Angl. Duty of fidelity or loyalty

²⁰⁶ Srov. Collins, H. – Dewing, K. – McColgan, A. Labour Law Text and Materials. Oregon: Oxford and Portland, 2005. 151 s.

²⁰⁷ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 171. s.; k porušení principu loajality viz případ *Sanders v. Parry* [1967] 1 WLR 753 (QB) (QB = Queen's Bench; Division of High Court) ; *Wessex Dairies Ltd v. Smith* [1935] 2 Q. B. 80, CA (CA = Appeal cases); opačně, v následujících případech soudy judikovaly případy neporušení principu loajality : *Adamson v. B & L Cleaning Services Ltd* [1995] IRLR 193, EAT (EAT = Employment Appeals Tribunal) – ad připravovaná změna zaměstnání, *Nova Plastics Ltd v. Froggatt* [1982] I.R.L.R. 146, EAT – ad výkon dalšího pracovního poměru souběžně s hlavním pracovním poměrem u zaměstnavatele.

V anglické právní úpravě obecně povinnost loajality k zaměstnavateli obsahuje i povinnost mlčenlivosti, což znamená, že zaměstnanec nesmí informace o zaměstnavateli ani o jeho obchodním tajemství vyrazit třetím osobám či jinak zneužít, protože tím by zaměstnavatele poškozoval a mohlo by dojít i k újmě jeho podniku.²⁰⁸ Po skončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen tento závazek dodržovat jen ve vztahu k obchodnímu tajemství.

Kromě výše uvedených dvou právních institutů obsahuje anglická právní úprava i tzv. „garden leave“ klauzuli²⁰⁹ a tzv. doktrínu odrazového můstku („the springboard doctrine“).²¹⁰

²⁰⁸ Je však možné se setkat i s určitými výjimkami v souvislosti s uchováváním informací, a to tehdy, pokud se jedná o veřejný zájem, např. *Initial Services Ltd v Putterill* [1968] 3 1 QB 396 viz Desmond, H. – Antill, D. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 1998. 112, 113 s.; významné precedenční rozhodnutí, jenž se týká povinnosti nezveřejňovat informace viz případ *Faccenda Chicken Ltd. v. Fowler* [1986] I. C. R. 297, CA : Aby bylo možné definovat, zda určitou informaci lze zařadit mezi informace důvěrné, a také z důvodu předcházení zneužití těchto informací ve prospěch třetích osob, vymezil Apelační soud podmínky, dle kterých je nutno se při posuzování řídit (a) povaha zaměstnání: zaměstnání, při kterém se s „důvěrnými“ informacemi pracuje každodenně, vyžaduje přísnou povinnost zachovávat důvěrnost, protože od zaměstnance se očekává, že si uvědomuje citlivost informací ve vyšší míře než ten, kdo se s těmito informacemi dostane do styku pouze zřídka nebo náhodně; (b) povaha informace samotné: informace bude chráněna tehdy, pokud ji můžeme klasifikovat jako obchodní tajemství nebo materiál, který i kdyby nebyl řádně označen jako obchodní tajemství, za všech okolností by vykazoval tak vysokou míru důvěrnosti, že by vyžadoval stejnou míru ochrany, jako by obchodním tajemstvím byl; (c) zda zaměstnavatel zaměstnanci důvěrnost dané informace zdůraznil: postoj zaměstnavatele vůči dané informaci by mohl poskytovat důležitý důkaz pro rozhodování o tom, zda má tato informace být odůvodněně považována za obchodní tajemství; (d) zda příslušná informace může být snadno oddělena od informací dalších, které jsou zaměstnanci poskytnuty k volnému použití nebo poskytnutí. K tomu viz dále Desmond, H. – Antill, D. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 1998. 105, 106 s.; k tomu shodně Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 178, 179 s.; obdobně Lockton, D. J. *Employment Law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008. 394, 395 s.

²⁰⁹ Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou oprávněni si smluvně dohodnout, že v případě ukončení pracovního poměru budou i nadále po určitou dobu přetrvávat pro zaměstnance povinnosti vyplývající pro něj z principu loajality, tedy, že zákaz konkurenčního jednání bude trvat určitou dobu následující po právních krocích vedoucích ke skončení pracovního poměru. Jinými slovy to znamená, že zaměstnanec nebude po určité, pevně stanovenou dobu, ve formě doby výpovědní, oprávněn vykonávat pro jiného zaměstnavatele činnost, která by se v předmětu činnosti shodovala s předmětem činnosti jeho bývalého zaměstnavatele. De facto tak bude zaměstnanec stále od zaměstnavatele dostávat určitou finanční částku (její výše je ponechána zcela v kompetenci smluvních stran, lze ale usuzovat, že se zřejmě bude jednat o částku rovnající se výši průměrného platu zaměstnance), a to i přesto, že pro něj již žádnou práci vykonávat nebude. – k tomu dále viz Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 181 - 183 s.

²¹⁰ I když si smluvní strany mezi sebou nesjednají klauzuli „garden leave“ či tzv. restriktivní doložku, které by chránily po určitou dobu důvěrné informace týkající se zaměstnavatele, přesto zaměstnanec nesmí tyto informace využít jako tzv. odrazový můstek pro svoje podnikání či další zaměstnání. Tím by totiž zaměstnanec požíval neoprávněně určitých výhod vyplývajících z poznatků, které obdržel ve svém původním zaměstnání, a tak by se ocitl ve výhodnějším postavení vůči konkurentům, a poškozoval svého původního zaměstnavatele. Jak bylo řečeno v případě *Seager v. Copydex Ltd.* [1969] 2 All E.R. 718, CA., zákon nemá pro tyto případy výslovné ustanovení, nevychází se z implikovaných povinností, ale naopak z obecných ekvitenčních principů o tom, že ten, kdo obdržel důvěrné informace, z nich nemá

5.2 Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru - konkurenční doložka

5.2.1 Právní charakter

Zaměstnanec se za trvání svého pracovního poměru seznamuje nejen s informacemi týkajícími se předmětu činnosti zaměstnavatele, ale mnohdy také s „citlivými“ poznatky, a proto by v případě skončení pracovního poměru mohl svému bývalému zaměstnavateli určitým způsobem uškodit. Obecně by k poškození zájmů bývalého zaměstnavatele mohlo dojít nejen tím, pokud by si bývalý zaměstnanec založil vlastní společnost se shodným předmětem podnikání, ale za dostačující je nutné považovat i to, pokud by tyto informace či poznatky zneužil ve prospěch jiného konkurenta zaměstnavatele.²¹¹ Z těchto důvodů je zcela logická snaha zaměstnavatele o ochranu jeho zájmů, v reálné podobě často vyjádřena ve formě uzavření tzv. konkurenční doložky se zaměstnancem. Za velmi zajímavé a ostatně v kontinentálním právním řádu za neobvyklé považuji tu skutečnost, že ve francouzském právním řádu nejsou konkurenční doložky upraveny zákonem (jak jsem již shora uvedla), ale její vymezení, charakteristika, podmínky platnosti i účinky jsou poměrně přesně vymezeny prostřednictvím judikatury. Kontrola platnosti je pak zabezpečována soudy, kdy výlučná pravomoc v této oblasti je svěřena tzv. pracovním soudům,²¹² v nichž působí zástupci obou stran, tj. zaměstnavatelů i zaměstnanců (jedná se tak o prvek našemu soudnictví zatím neznámý).²¹³

Pro platnost konkurenční doložky je nezbytné, aby byla součástí buď pracovních smluv anebo smluv kolektivních. Pokud se jedná o pracovní smlouvy, nejčastěji se konkurenční doložka uzavírá na počátku, tj. při současném sjednání pracovní smlouvy; výjimkou však není ani její sjednání až za existence pracovního poměru, kdy jejím prostřednictvím dochází k tzv. modifikaci pracovní smlouvy.

požívat nečestných výhod. Stejně tak tyto informace nesmí využívat na úkor a k poškození toho, od koho je obdržel, pokud mu tato osoba k tomu nedá výslovný souhlas. – k tomu viz více Desmond, H. – Antill, D. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 1998. 110, 111 s.; shodně Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 180 s.

²¹¹ Srov. Marchand, D., Miné, M. *Le droit du travail en pratique*. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 204 s.

²¹² Franc. le Conseil de prud'hommes

²¹³ Viz Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 158 s.

Za zajímavou skutečnost považují také fakt, že alternativa sjednání konkurenční doložky může být ponechána až na skončení pracovního poměru; zaměstnanec se tedy může rozhodnout, zda k danému závazku chce přistoupit, je-li dostatečně finančně motivován a pokud by to nebránilo jeho profesionálním plánům.²¹⁴

Pokud se jedná o typy pracovních smluv, v tomto ohledu nejsou stanovena žádná omezení, tedy konkurenční doložky mohou být sjednávány v pracovních smlouvách na dobu určitou i neurčitou, v pracovních smlouvách na částečný úvazek, ve smlouvách sjednaných s uční i v pracovních smlouvách s rekvalifikační výukou. Co se týče kolektivních smluv, v podstatě mohou nastat tři možné situace: (i) kolektivní smlouva sjednání konkurenční doložky zakáže, v takovém případě musí smluvní strany tento zákaz respektovat a konkurenční doložku sjednat nemohou; (ii) kolektivní smlouva existenci konkurenční doložky v pracovních smlouvách předvídá, její sjednání je tudíž pro smluvní strany nezbytné; (iii) přímo kolektivní smlouva konkurenční doložku výslovně pro určitou kategorii zaměstnanců vymezuje. V souvislosti s posledně zmiňovanou možností je třeba upozornit, že se dříve objevovala otázka, zda může být konkurenční doložka sjednána přímo v kolektivní smlouvě, aniž by byla smluvním stranám dána možnost jejího sjednání na základě dohody. Přestože jurisprudenc²¹⁵ vymezila, že se jedná o platné sjednání konkurenční doložky i jen v kolektivní smlouvě, mnohdy bývá tato možnost některými autory zpochybňována,²¹⁶ a to zejména z důvodu neoprávněné limitace práva zaměstnance na práci.²¹⁷

Praxe tuto problematiku řeší tak, že je v kolektivní smlouvě rámcově vymezeno oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci zákaz konkurence, který pak bude specifikován v pracovní smlouvě, popř. uvádějí, že konkurenční doložka musí respektovat určitá pravidla a limitace stanovené právě v kolektivní smlouvě. Za zajímavé považují pak to, že soud takovou konkurenční doložku, která se neshoduje s dispozicemi s kolektivní smlouvou, neprohlásí za neplatnou a nezruší, ale nadále budou uplatňována taková ustanovení dané pracovní smlouvou, která jsou slučitelná

²¹⁴ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 155 - 158 s.

²¹⁵ Soc. 9 juill. 1976: D. 1977. 338, note Crionnet

²¹⁶ Srov. dřívější judikát z r. 1974: Soc. 5 déc. 1974: Bull. civ. V, n°594, který možnost sjednání konkurenční doložky přímo v kolektivní smlouvě vylučoval

²¹⁷ Viz Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 96 s.

s kolektivní smlouvou, a současně výhodnější podmínky, které z kolektivní smlouvy vyplývají.²¹⁸

Pokud tedy kolektivní smlouva existenci konkurenční doložky předvídá a zároveň přímo stanoví maximální dobu její platnosti, pak pracovní smlouva musí tuto dobu respektovat a stanovené období platnosti pak nesmí přesáhnout. Rovněž, pokud kolektivní smlouva sjednání konkurenční doložky přímo pro určité skupiny zaměstnanců zakazuje (např. zaměstnance restaurací anebo hotelů), pak je nutné tento zákaz respektovat. Kromě toho může kolektivní smlouva rovněž obsahovat ustanovení o minimální částce finančního vyrovnání či maximální výši částky pro smluvní pokutu, tyto limity je také nutné dodržovat.²¹⁹

V případě prohlášení konkurenční doložky za neplatnou, soudy vymezily oprávnění zaměstnance na náhradu škody nahrazující mu utrpěnou újmu. V jiném případě však soudy judikovaly i ve prospěch zaměstnavatele, který je v případě prohlášení konkurenční doložky za neplatnou oprávněn požadovat navrácení peněžitého vyrovnání, které již zaměstnanci vyplatil. Platnost konkurenční doložky pak nemůže být u soudu napadena třetí osobou (byť by to byla např. osoba blízká), neboť zavazuje pouze smluvní strany, tj. zaměstnance a zaměstnavatele.²²⁰ Kromě toho se judikatura vymezila i k takovým konkurenčním doložkám, které by byly součástí pracovní smlouvy, ale s tzv. „odloženou podmínkou účinnosti“, kdy by bylo pouze v diskreci zaměstnavatele, zda po skončení pracovního poměru tuto povinnost zaměstnanci uloží a zda tak konkurenční doložka nabude účinnosti. Jsem toho názoru, že soud správně vyvodil nicotnost takové dohody, a to zejména s ohledem na neoprávněnost omezení zaměstnancova práva na práci ze strany zaměstnavatele.²²¹

Stejně tak jako v našem právním řádu a v právním řádu Francie, institut konkurenční doložky nacházíme i v anglickém právním systému common law. Jak již bylo výše uvedeno, implikovaná povinnost loajality se aplikuje pouze za dobu trvání

²¹⁸ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 158 s.

²¹⁹ Viz Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 205, 206 s.

²²⁰ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 165 s.

²²¹ Srov. Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 204 s.; k tomu obdobně: Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 40 s.; Ray, podobně J.-E. Droit du travail, Droit Vivant. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 470 s.

pracovního poměru; po skončení pracovního poměru se však týká pouze informací spadajících do kategorie obchodního tajemství, což znamená, že ostatní informace, ačkoliv by mohly být citlivé, chráněny z povahy tohoto institutu nejsou. Dále pak, jak již bylo výše uvedeno, existují zde i povinnosti vyplývající ze sjednané klauzule „garden leave“ či povinnosti týkající se zákazu využívat tyto informace jako základ pro své vlastní podnikání či ve prospěch nového zaměstnavatele v podobě doktríny odrazového můstku. Pokud se však zaměstnavatel domnívá, že povaha důvěrných informací, které zaměstnanec v průběhu pracovního poměru získal, je natolik citlivá, odůvodňuje – li to veřejný zájem a je-li to nezbytné pro ochranu odůvodněných zájmů zaměstnavatele, je možné se zaměstnancem sjednat i tzv. „restriktivní doložku“.²²²

Restriktivní doložku můžeme chápat jako „slib zaměstnance“, výslovně sjednaný v pracovní smlouvě, v němž se zaměstnanec zavazuje, že se po skončení pracovního poměru po určitou dobu zdrží takové výdělečné činnosti, kterou by bývalému zaměstnavateli konkuroval. Soudy jsou však vždy při posuzování platnosti takovéto dohody obezřetní, protože se nemůže jednat o jednostranné znevýhodnění zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele, vždy je nutná rovnováha mezi oběma smluvními stranami. Na jedné straně je to odůvodněná ochrana zájmů zaměstnavatele, na straně druhé pak zaměstnanec, který má legitimní právo na práci dle svého výběru a představ.²²³

²²² Angl. – „Restrictive covenant“; v anglickém právním řádu se v oblasti pracovního práva setkáváme s pojmem restriktivní doložky, pojem je širší než význam pojmu konkurenční doložky v našem právním řádu. Pojem „konkurenční doložka“ se využívá spíše v obchodním právu, a znamená zákaz obchodní soutěže. Restriktivní doložky nejsou tak flexibilní jako doložky „garden leave“, což znamená, že soudy nemohou měnit podmínky za účelem udržení doložky v platnosti. Restriktivní doložka je tedy buď oprávněná, splňuje všechna nezbytná kritéria, a tudíž je platná a vymahatelná, anebo je v opačném případě neplatná. K platnosti oddělení části restriktivní doložky, která je neoprávněná a to pouhým zrušením této části, bez toho, že by toto zrušení mělo za následek nutnost přepsání doložky nebo změnu jejího obsahu viz případ *Living Design (Home improvement) Ltd v. Davidson* [1994] I.R.L.R. 69, CS. (CS = Court of Session – centrální skotský soud); dále pak případ *Mason v. Provident Clothing Co* [1913] A.C. 724, HL; *Sadler v. Imperial Life Assurance Co. of Canada Ltd.*[1988] I.R.L.R. 388, HC; *Chemidu Wavin Ltd v. Societe por la Transformation et l'Exploitation des Resine Industrilles SA*[1978] 3 C.M.L.R. 514, CA; dále k tomu viz Desmond, H. – Antill, D. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 1998. 123, 124 s.

²²³ K tomu podobně: Bowers, J. – Honeyball, S. *Textbook on Labour Law*. London: Blackstone Press Limited, 2000. 36 s.; k formulaci základních všeobecných zásad pro posuzování konkurenčního jednání ze strany zaměstnance viz precedenční rozhodnutí *Credit Suisse Asset Management Ltd v. Armstrong* [1996] I.R.L.R. 450 at 454, CA (zde byla mimo jiné vyjádřena tzv. „zásada veřejného zájmu“ jako „příležitost jednotlivce k udržování a uplatňování svých dovedností“).

5.2.2 Vymezení podmínek pro platnost konkurenční doložky

➤ Rozsudek ve věci *Barbier* z roku 2002

Jak jsem již v úvodu naznačila, právní úprava konkurenční doložky není ve francouzském právním řádu vymezena zákonem, nýbrž judikaturou. Za stěžejní judikát je považován rozsudek sociálního senátu Kasačního soudu ve věci *Barbier* z 10. července 2002,²²⁴ který vymezil podmínky pro to, aby konkurenční doložka sjednaná mezi smluvními stranami byla platná a účinná. Judikát tedy stanoví, že „Konkurenční doložka bude platná jen tehdy, bude-li obsahovat následující náležitosti:

- musí být odůvodněna zákonnými zájmy společnosti (zaměstnavatele);
- musí být omezena v čase;
- musí být omezena v prostoru;
- musí být ponechána zaměstnanci možnost vykonávat činnost odpovídající jeho vzdělání a jeho profesním zkušenostem;
- musí obsahovat povinnost vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci.²²⁵

Všechny tyto podmínky musí být splněny kumulativně; v případě, že jedna podmínka splněna není, konkurenční doložka bude neplatná a může být zrušena soudem. Ovšem i tehdy, je-li z tohoto důvodu konkurenční doložka neplatná, zaměstnavatel je v případě porušení relevantních předpisů vyplývajících z ochrany proti nekalé soutěži oprávněn zaměstnance stíhat za jejich porušení.²²⁶ V úvahu je nutné také vždy brát hledisko proporcionality; prostřednictvím konkurenční doložky nemůže být zaměstnanci znemožněna veškerá výdělečná činnost, došlo by tak k porušení čl. L.1121-1 zákoníku práce. Proporcionalita se tak vždy vztahuje nejen k rozsahu omezené činnosti, ale také k časovému a prostorovému omezení.²²⁷ Kromě

²²⁴ Cass.soc., 10 juillet 2002, n° 00-45.135: « Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives. »

²²⁵ Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 115 s.; Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 159 s.

²²⁶ Viz Duquesne, F. Le Droit du travail. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 217 s.

²²⁷ Srov. Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 100 s.

toho musí být konkurenční doložka (obsahující řádné vymezení všech nezbytných podmínek) vymezena písemně, a to pod sankcí relativní neplatnosti.²²⁸

Při samotném posuzování se vychází také z rozhodnutí kasačního soudu z roku 1928, kde je stanoveno, že „Svoboda práce a obchodu může být platně omezena dohodou stran, pokud tato dohoda neobsahuje obecný a absolutní zákaz, tj. pokud je omezena současně co do času a místa.“ Souhlasím s názorem Z. Gregorové, která k tomu dodává: „Nové přístupy pak znamenají zkoumání existence oprávněného zájmu zaměstnavatele na omezení konkurence a diferencuje se možnost ujednání konkurenční doložky podle postavení zaměstnance. Podmínkou ujednání konkurenční doložky totiž je, že by zaměstnanec s ohledem na svoji funkci a na svoji kvalifikaci mohl zaměstnavatele ohrozit. Judikatura tak tedy uvádí, že rozhodující pro platné sjednání konkurenční doložky je zaměstnancova způsobilost zaměstnavatele ohrozit.“²²⁹

- K ochraně zákonných zájmů zaměstnavatele a osobnímu rozsahu konkurenční doložky

Základním předpokladem pro platnost konkurenční doložky je způsobilost ochrany zájmů zaměstnavatele. Při sjednávání doložky tak zaměstnavatel musí specifikovat jemu předpokládanou škodu či újmu, a to pro případ, že by jeho bývalý zaměstnanec v budoucnosti vykonával takovou činnost, která by mohla být považována jakožto konkurující ve vztahu k jeho předmětu podnikání. Ochrana zákonných zájmů zaměstnavatele je tak nejčastěji nutná z důvodu ochrany ekonomických zájmů společnosti; nemůže se tedy jednat o osobní schopnosti zaměstnance (ty nemohou být omezeny, zejména z toho důvodu, že je není mnohdy snadné poznat ani v samotném průběhu pracovního procesu).²³⁰

Pokud se jedná o osobní rozsah, s ohledem na výše uvedené a s přihlédnutím k charakteru konkurenční doložky, může být zákaz konkurence uložen jen těm zaměstnancům, kteří disponují určitými technickými a obchodními znalostmi, jejichž

²²⁸ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 162 s.; k tomu podobně: Duquesne, F. Le Droit du travail. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 218 s.; obdobně Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 115 s.

²²⁹ Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnaní, 2001, č. 1. 4, 5 s.

²³⁰ Srov. Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 100 s.

využití (zneužití) ve prospěch konkurenčního podniku by mohlo zaměstnavateli způsobit újmu. Odůvodněnost konkurenční doložky tedy spočívá ve znalostech zaměstnance (know-how, klientela, technické či obchodní znalosti, apod.) či jeho pracovním zařazení u zaměstnavatele. Obecně mu však daná limitace, která je konkurenční doložkou zaměstnanci uložena, nesmí znemožnit, aby si našel zaměstnání, a už vůbec jej nesmí nutit k opuštění Francie, pokud chce své povolání vykonávat.²³¹ Judikatura vymezila, že konkurenční doložka musí „ponechat zaměstnanci možnost normálního výkonu zaměstnání, které mu náleží.“²³² Obecně není sjednání doložky limitováno věkem zaměstnance, s výjimkou nezletilých zaměstnanců, kteří by k jejímu sjednání vyžadovali souhlas zákonného zástupce.²³³

Je nutno poznamenat, že judikatura francouzských soudů je v této oblasti poměrně bohatá; Kasační soud považoval sjednání konkurenční doložky za nezbytné z hlediska zákonných zájmů společnosti (zaměstnavatele) např. u obchodníků, kadeřníků²³⁴ či kavárenských číšníků.²³⁵ Na druhou stranu ale neshledal za opodstatněný případ týkající se např. obchodního asistenta ve společnosti, který byl u zaměstnavatele zaměstnán pouze dočasně a který se nikdy nedostal do kontaktu s klientelou zaměstnavatele, což je však dle mého názoru s přihlédnutím k charakteru doložky logické.^{236 237}

Obdobně v anglickém právním systému je k platnosti restriktivní doložky vyžadováno, aby existovala určitá vlastnická práva zaměstnavatele, k jejichž ochraně by doložka směřovala. Jinými slovy, zaměstnavatel musí dokázat, že disponuje obchodním tajemstvím, výrobní technologií či má takové obchodní kontakty, jejichž prozrazení třetí osobě či jejich zneužití by zaměstnavateli způsobilo škodu. Navíc pak také musí prokázat, že zaměstnanec se v průběhu svého pracovního poměru k těmto informacím dostal a zná je, či je v takové pozici, kdy by mohlo dojít k situaci, že by získal klientelu zaměstnavatele pro své budoucí zaměstnání. Ovšem i tento požadavek

²³¹ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 160 s.

²³² Cass. soc. 18-10-52, Bull. Cass. 52-IV-736

²³³ Srov. Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 115 s.

²³⁴ K tomu srov. rozhodnutí Kasačního soudu: Cass. soc., 2 décembre 1997, n° 95-43.672

²³⁵ K tomu viz rozhodnutí Kasačního soudu: Cass.soc., 1er mars 1995, n° 93-42.754

²³⁶ K tomu viz rozhodnutí Kasačního soudu: Cass soc., 9 avril 2008, n°07-41.289

²³⁷ Srov. Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 100, 101 s.

má svá omezení; zaměstnavatel tak nemůže uzavřít se zaměstnancem restriktivní doložku týkající se všech informací, ale pouze těch, které v průběhu svého pracovního poměru získal a měl možnost si osvojit.²³⁸

➤ K prostorovému omezení konkurenční doložky

K platnosti doložky se vyžaduje i stanovení prostorového omezení jejího působení. Při sjednávání doložky by tak smluvní strany měly vždy brát reálně v úvahu takové prostorové vymezení, kde by konkurenční činnost zaměstnance skutečně ohrožovala zaměstnavatelovu činnost. Zde tedy záleží výhradně na dohodě smluvních stran, jaké prostorové vymezení si zvolí (nejčastěji se bude jednat o omezení v rámci departmentů či regionů). Obecně by však prostorové omezení mělo být opodstatněné, tzn., že by mělo zahrnovat takové geografické oblasti, kde je pravděpodobné, že by bývalý zaměstnanec mohl konkurenční činnost vůči jeho bývalému zaměstnavateli vykonávat. Nemělo by se tedy jednat o způsob, kdy je zaměstnanci zabráněn výkon profesionální činnosti.²³⁹ Je však třeba nezapomínat na to, že čím více je konkurenční doložka omezena v prostoru (například na celé území Francie), tím méně musí být bývalý zaměstnanec omezen v dalších podmínkách, například v časovém omezení zákazu.²⁴⁰

➤ K časovému omezení konkurenční doložky

Kromě geografického vymezení je nutné stanovit i hledisko časové. Jak jsem již shora uvedla, časová limitace konkurenční doložky může být vymezena v kolektivní smlouvě. V takovém případě je nutné tuto maximálně povolenou dobu respektovat a nepřekročit ji v individuální pracovní smlouvě. Pokud však kolektivní smlouva neobsahuje časové vymezení, pak záleží zcela na vůli stran, jakou dobu trvání

²³⁸ K tomu viz případ *Herbert Morris Ltd v. Saxelby* [1916] 1 AC 688; k obchodní klientele či kontaktu se zákazníky jakožto legitimní zájem na straně zaměstnavatele viz případ *Strange v. Mann* [1965] 1 All ER 1069. Kromě toho je nutné prokázat tzv. existenci veřejného zájmu, k tomu viz případ *Fellowes & Son v. Fisher* [1976] 2 QB 122 či případ *Greer v. Sketchley Ltd* [1979] IRLR 445. Více k tomu viz Lockton, D. J. *Employment Law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008. 399- 400 s.

²³⁹ Viz *Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide*, 2010. 118 s.

²⁴⁰ Srov. Antonmattei, P.-H. *Les clauses du contrat de travail*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 102 s.; k tomu obdobně: Duquesne, F. *Le Droit du travail*. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 218 s.

platnosti konkurenční doložky zvolí. Je také možné, aby si smluvní strany stanovily dobu omezení v závislosti na povaze informací či s ohledem na charakteristiku daného předmětu činnosti. Obvykle si však smluvní strany stanoví dobu dvou let, ve výjimečných případech období až pěti let.²⁴¹ V případě, že doba platnosti bude soudem shledána jakožto nepřiměřená, doložka bude zrušena anebo doba její platnosti snížena.²⁴² Konkurenční doložka pak musí také obsahovat informaci o přesném počátku své platnosti (okamžik se však bude lišit v závislosti na způsobu skončení pracovního poměru).²⁴³

Obecně vzato, ze vztahu prostorového a časového omezení konkurenční doložky vyplývá, že územní rozsah aplikace může být široký, pokud je časový zákaz konkurence vymezen na krátkou dobu či v případě, že zaměstnanec disponuje takovými znalostmi, které mu dovolují, aby si bez problémů našel zaměstnání v jiné profesionální oblasti. Jako neplatné byly soudem určeny takové konkurenční doložky, které byly časově neomezené nebo které byly vymezeny na příliš dlouhé období (a to s ohledem na podstatu zaměstnání) či takové, které de facto zakazovaly zaměstnanci výkon veškerých podobných činností a to nejen ve Francii, ale také v sousedních zemích na dobu tří let, čímž došlo k velmi rozsáhlé limitaci jeho profesionálního života, neboť ve své podstatě jej nutily k vystěhování.²⁴⁴

V anglické právní úpravě se rovněž vyžaduje, aby byla konkurenční doložka vymezena geograficky a také limitována v čase. Zajímavé však je, že judikatura se vždy zabývá každým individuálním případem zvlášť a doposud jí nebylo vymezeno, jaká lhůta a jak široce vymezená oblast by měly být obsahem restriktivní doložky. Je tak logické, že při jejím posuzování se tak vždy bude postupovat individuálně, s ohledem na charakteristiku každého jednotlivého případu, a sledovat se bude také hledisko proporcionality.²⁴⁵

²⁴¹ K tomu obdobně: Hess-Fallon, B., Simon A.-M. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2003. 73 s.

²⁴² *Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide*, 2010. 118 – 119 s.

²⁴³ Viz Antonmattei, P.-H. *Les clauses du contrat de travail*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 101 s. K tomu podobně: Hess-Fallon, B., Simon A.-M. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2003. 73 s.

²⁴⁴ Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 161, 162 s.

²⁴⁵ K tomu viz případ *Office Angels v. Rainer-Thomas and O'Connor* [1991] I.R.L.R. 214, CA. Dále pak případ *Steenhouse*, v němž se stanoví, že „ (...) je na soudu, aby poté, co se co možná nejlépe seznámí s fakty i okolnostmi podnikání zaměstnavatele a podstatou zájmů zaměstnavatele, jež mají být chráněny, rozhodl, zda doba trvání je přiměřená či nikoliv“. K tomu viz podrobněji Desmond, H. – Antill, D. *Employment law*. London: Sweet & Maxwell, 1998. 116, 117 s; obdobně: Bowers, J. – Honeyball, S.

➤ K závazku poskytnutí finanční kompenzace

Finanční kompenzace (peněžité vyrovnání) byla stanovena jako podstatná náležitost konkurenční doložky až v roce 2002, a to již výše zmiňovaným rozsudkem ve věci Barbier. Do té doby se jednalo pouze o náležitost fakultativní, její sjednání nebylo v konkurenční doložce vyžadováno; lze tedy mít za to, že zaměstnanec byl vůči zaměstnavateli ve velmi nevýhodném postavení. S ohledem na tuto skutečnost tedy všechny konkurenční doložky, které tak byly uzavřeny do roku 2002 a náležitost finanční kompenzace neobsahovaly, byly nadále neplatné. Zaměstnanec tak již nebyl povinen prokazovat újmu anebo škodu, aby mu finanční vyrovnání bylo vypláceno. Naopak, v případě, že zaměstnanci nebyla uhrazena kompenzace, svých povinností pro něj vyplývajících z konkurenční doložky, byl automaticky zproštěn.²⁴⁶ Co se týče samotného pojmu, obdobně jako v našem právním řádu, jedná se o kompenzaci zaměstnanci za to, že se po stanovenou dobu po skončení pracovního poměru vyvaruje takové činnosti, která by mohla být vnímána jako konkurenční vůči jeho bývalému zaměstnavateli.²⁴⁷

Pokud se jedná o výši finanční kompenzace, judikatura²⁴⁸ dovodila, že peněžité vyrovnání se většinou „počítá z průměrné měsíční mzdy z posledních tří nebo dvanácti měsíců.“ Skutečná výše peněžitého vyrovnání je však vyjádřena hrubou mzdou a počítána jako její zlomek (např. jedna polovina, jedna třetina, dvě třetiny, apod.). Peněžítá kompenzace je pak hrazena zaměstnanci měsíčně na konci každého měsíce, a to po celou dobu jejího sjednání; nic však nebrání tomu, aby byla zaměstnanci uhrazena v celé výši ihned po ukončení pracovního poměru (na tuto alternativu však dle mého názoru zaměstnavatelé často přistupovat nebudou). Důležitým prvkem je pak dále to, že dohodnutá výše finanční kompenzace už nemůže být dále měněna, její výše je tedy od počátku sjednání vnímána jako závazná (s výjimkou uplatnění moderačního práva soudu, viz dále 5.2.4). Finanční kompenzace se vyznačuje tzv. mzdovým charakterem (není tedy náhradou škody),

Textbook on Labour Law. London: Blackstone Press Limited, 2000. 38 s.; podrobněji viz také Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 192 s.

²⁴⁶ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 163, 164 s.

²⁴⁷ K tomu obdobně: Petit, F. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2002. 59 s.; . Radé, Ch.. Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 41 s.

²⁴⁸ Cass. soc. 17-2-93, Bull. Cass 93-V-57

proto je zdaňována a podléhá i příspěvkům na sociální zabezpečení. Kromě toho je možná i její kumulace s novým příjmem ze zaměstnání (nekonkurujícím předmětu zaměstnavatele) i s podporou v nezaměstnanosti.²⁴⁹

Judikatura²⁵⁰ dále vymezila, že sjednání konkurenční doložky je považováno za platné i tehdy, pokud ke zrušení pracovního poměru došlo z důvodu tzv. fyzické neschopnosti zaměstnance vykonávat činnost (např. nemoc) a kdy tedy s ohledem na tuto skutečnost konkurenční jednání ze strany zaměstnance nehrozí.²⁵¹ Povinnost zaměstnavatele hradit bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání začíná od okamžiku skončení pracovního poměru, nedošlo-li k jejímu odvolání zaměstnavatelem. Tato povinnost tedy nemůže být za žádných okolností dotčena způsobem skončení pracovního poměru a případně následnou nemožností zaměstnance konkurenční činnost vykonávat. Uvedená teze se však neuplatní v případě skončení pracovního poměru z důvodu smrti zaměstnance, což je zřejmé zejména z důvodu osobní účasti zaměstnance, která za této situace nebude možná.²⁵²

Přestože i v anglickém právním řádu se v případě restriktivní doložky jedná o synallagmatický právní vztah mezi smluvními stranami, je velmi zajímavé, že pro její platné sjednání není obligatorní náležitostí peněžité vyrovnání, kterým by bylo omezení zaměstnance kompenzováno.²⁵³

²⁴⁹ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 164 s.; k tomu obdobně: Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 42 s.

²⁵⁰ Cass. soc. 13-11-90, Bull. Cass. 90-V-543

²⁵¹ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 163, 164 s.; srov. Hess-Fallon, B., Simon A.-M. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2003. 73 s.

²⁵² Srov. Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 104 s.

²⁵³ Při rozhodování o odůvodněnosti či neodůvodněnosti doložky soudní judikatura zatím nedospěla k závěru, zda je oprávněné brát v úvahu, jak vysoká kompenzace byla nabídnuta výměnou za dodržování zákazu konkurence. Dle některých autorů nehraje adekvátnost kompenzace podstatnou roli, pokud se týká pracovních smluv. V mnohých případech specifická kompenzace v restriktivní doložce chybí, dodatek pouze představuje pro zaměstnance jeden prvek v celku smluvních podmínek. Pokud je finanční kompenzace přímo součástí restriktivní doložky, lze ji určit bezproblémově. Soud tak při řešení jednoho z případů došel k závěru, že veškeré otázky týkající se adekvátnosti kompenzace by měly být vyřešeny dohodou mezi stranami. K tomu více viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 193 s.

➤ Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době

Rovněž tak jako v našem ZPr ve znění Novely, smluvní strany mohou konkurenční doložku sjednat i tím způsobem, že bude platná i účinná již od samotného počátku pracovního poměru, tj. i v rámci zkušební doby. Mechanismus uplatnění tohoto principu je totožný jako v naší právní úpravě, tzn., že finanční kompenzace musí být zaměstnanci vyplácena i tehdy, dojde-li ke skončení pracovního poměru na samotném počátku, tzn. ještě za doby trvání zkušební doby. Uvedené se neuplatní tehdy, je-li tato možnost znemožněna prostřednictvím ustanovení v kolektivní smlouvě; takové ustanovení je třeba respektovat a pak tedy není možné, aby v případě skončení pracovního poměru ještě za běhu zkušební doby byla zaměstnanci finanční kompenzace vyplácena.²⁵⁴

5.2.3 Důsledky porušení povinností vyplývajících z konkurenční doložky

➤ Smluvní pokuta a náhrada škody

V případě, že dojde k porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z konkurenční doložky (tehdy, pokud se vůči svému bývalému zaměstnavateli po skončení pracovního poměru dopustí konkurenčního jednání), bude tento jednak povinen vrátit zaměstnavateli neprávem vyplacené peněžité vyrovnání (a to za období, kdy skutečně porušil své povinnosti; v období, kdy jeho jednání bylo v souladu s konkurenční doložkou, má na finanční kompenzaci nárok²⁵⁵). Z podstaty věci kromě toho samozřejmě ztrácí právo na další peněžité vyrovnání. Z důvodu minimalizace takových situací a zejména pro účely zajištění jistoty zaměstnavatele, může dojít mezi smluvními stranami ke sjednání smluvní pokuty, jejíž výše je předem stranami dohodnuta. Dojde-li k porušení povinností ze strany zaměstnance, je tento povinen bez dalšího smluvní pokutu (zpravidla se jedná o jednorázovou částku) zaměstnavateli

²⁵⁴ Srov. Ray, J.-E. Droit du travail, Droit Vivant. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 470 s.; k tomu podobně: Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 206 s.; obdobně : Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 45 s.

²⁵⁵ Srov. Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 116 s.

uhradit, aniž by byl zaměstnavatel povinen prokazovat rozsah a výši škody. Jedná se tak o zajišťovací institut, jehož charakter je velmi obdobný právní úpravě smluvní pokuty v našem právním řádu.²⁵⁶

V případě úhrady smluvní pokuty však není vyloučena povinnost k náhradě škody, která byla porušením povinností ze strany zaměstnance zaměstnavateli způsobena. Vyloučena není ani náhrada tzv. morální újmy, kterou je bývalý zaměstnanec povinen jeho bývalému zaměstnavateli uhradit v případě, že dochází k tzv. výzvě klientely (nemusí tedy dojít přímo k poskytování prodeje anebo k realizaci služby).²⁵⁷ Ačkoliv je v otázce stanovení a určení výše smluvní pokuty dána smluvními stranám vysoká míra volnosti, tzn., že si mohou vymezit libovolnou výši smluvní pokuty, přesto pokud se objektivně ukáže, že její výše je pro zaměstnance příliš vysoká či naopak neúměrně nízká, může být soudem změněna, a to v rámci zákonem stanoveného moderačního práva soudu (k tomu viz níže 5.2.4).²⁵⁸

➤ Odpovědnost nového zaměstnavatele za porušení konkurenční doložky

Francouzský právní řád dále upravuje specifický institut (který je našemu právnímu řádu neznámý), a sice odpovědnost nového zaměstnavatele (u něhož je zaměstnán zaměstnanec, který uzavřel s původním zaměstnavatelem konkurenční doložku) za porušení konkurenční doložky.

V případě, že se prokáže, že nový zaměstnavatel věděl o její existenci (přičemž důkazní břemeno leží na původním zaměstnavateli),²⁵⁹ může být žalován za nekalou soutěž jako komplic zaměstnance porušujícího zákaz konkurence.²⁶⁰ Původní

²⁵⁶ Viz Hess-Fallon, B., Simon A.-M. *Droit du travail*. Paris : Dalloz, 2003. 74 s.; obdobně *Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide*, 2010. 120 – 121 s.; Zajímavé v anglické právní úpravě je to, že se v souvislosti s restriktivní doložkou neobjevuje smluvní pokuta, jakožto institut sloužící k zajištění závazku zaměstnavatele. Z povahy restriktivní doložky a její úpravy v common law vyplývá, že zaměstnavatel si splnění povinností na straně zaměstnance vynucuje především prostřednictvím soudních příkazů. Na druhou stranu se domnívám, že z charakteristiky úpravy restriktivní doložky nevyplývá, že by její sjednání smluvními stranami (zejména v případě existence sjednané finanční kompenzace a zájmu zaměstnavatele o sjednání smluvní pokuty) bylo vyloučeno.

²⁵⁷ Srov. Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 165 s.

²⁵⁸ Srov. Marchand, D., Miné, M. *Le droit du travail en pratique*. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 205 s.; k tomu obdobně: Duquesne, F. *Le Droit du travail*. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 219, 220 s.

²⁵⁹ Viz *Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide*, 2010. 121 s.

²⁶⁰ Viz Marchand, D., Miné, M. *Le droit du travail en pratique*. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 206 s.

zaměstnavatel je tedy oprávněn požadovat po novém zaměstnavateli jednak náhradu škody (dle čl. 1383 občanského zákoníku), ale také okamžité propuštění zaměstnance. Rovněž je možné, aby proti oběma podal společnou žalobu. Pokud zaměstnanec existenci konkurenční doložky při vzniku nového pracovního poměru vědomě zatajil, může s ním být pracovní poměr zrušen okamžitě (jedná se totiž o hrubé porušení jeho pracovních povinností), a to i bez jakékoliv výpovědní doby či odstupného, zřejmě také na návrh původního zaměstnavatele.²⁶¹

Původní zaměstnavatel je také oprávněn požadovat soudní ukončení daného pracovněprávního vztahu; bez tohoto návrhu však soud pracovní poměr ukončit nemůže, a to ani v rámci moderačního práva soudu.²⁶² Jak jsem již ale výše uvedla, soud je však oprávněn zaměstnanci pokračování v dané činnosti zakázat, aniž by současně pracovněprávní vztah rozvázal.²⁶³

Za situace, že zaměstnanec uzavře novou pracovní smlouvu (čímž neoprávněně zruší původní pracovní kontrakt), nový zaměstnavatel bude solidárně odpovědný za škodu způsobenou bývalému zaměstnavateli podle článku L 122-15 zákoníku práce v následujících třech případech: „(i) prokáže se, že naváděl zaměstnance k odchodu z bývalého zaměstnání; (ii) přijal zaměstnance, o němž věděl, že je vázán jinou pracovní smlouvou; a za (iii) nadále zaměstnával zaměstnance, o kterém se dozvěděl, že je již jinou pracovní smlouvou vázán.“²⁶⁴

➤ Povinnosti vyplývající z nekalosoutěžních předpisů

I pokud mezi smluvními stranami nebyla konkurenční doložka sjednána, přesto není bývalý zaměstnanec oprávněn, aby porušoval (bez možnosti jakéhokoliv postihu) předpisy vyplývající pro něj z nekalosoutěžních předpisů. V takovém případě je bývalý zaměstnanec oprávněn využívat v novém zaměstnání veškerých svých znalostí

²⁶¹ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 166 s.; k tomu podobně Duquesne, F. Le Droit du travail. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 219, 220 s.; obdobně Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 116, 117 s.

²⁶² Srov. Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 206 s.

²⁶³ Viz Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 116 s.; k tomu srov.: Cass. soc., 10 décembre 1996, n°94-43.015

²⁶⁴ Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 166, 167 s.

i zkušeností (získaných v bývalém zaměstnání), přesto však má stále vůči bývalému zaměstnavateli určité povinnosti plynoucí z ochrany před nekalou soutěží.²⁶⁵

Jak dále uvádí ve svém článku I. Pelikánová: „Francouzská doktrína se pokouší o rozlišení mezi soutěží nekalou a nedovolenou. Tam, kde platí zákaz konkurence, nejde o nekalou soutěž, ale o soutěž nedovolenou. Nedovolená soutěž je řazena k majetkovému právu, protože je prostředkem ochrany majetku – podniku.“ Jen okrajově uvádím, že francouzská literatura specifikuje ještě i další případy, kde mohou konkurenční doložky přicházet v úvahu, jedná se zejména o smlouvy o sdružení, smlouvy licenční a postoupení civilní klientely (tato operace u nás spadá pod prodej podniku).²⁶⁶

5.2.4 Odstoupení od konkurenční doložky a moderační právo soudu

➤ Odstoupení

Jednostranné odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnance je možné tehdy, pokud byla tato možnost smluvními stranami sjednána; následkem takové skutečnosti bude zproštění povinnosti zaměstnavatele hradit bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání, a to bez dalšího. Zaměstnavatel musí odstoupení od konkurenční doložky zaměstnanci předem oznámit v určité lhůtě; existuje-li kolektivní smlouva upravující takovou lhůtu, tak zásadně ve lhůtě, která je jí stanovena (tato lhůta má prekluzivní povahu a trvá obvykle 7-14 dnů ode dne skončení pracovního poměru²⁶⁷), není-li jí taková doba upravena, pak je nutné oznámení učinit zásadně před skončením pracovněprávního poměru. Na druhou stranu, pokud kolektivní smlouva sjednání možnosti odstoupení od konkurenční doložky zakazuje, smluvní strany ji tak nemohou upravit ani v pracovní smlouvě, tudíž se doložka samotná stává pro zaměstnavatele méně výhodnou.²⁶⁸ Pokud zaměstnavatel lhůtu

²⁶⁵ Jedná se např. o zákaz zpronevěry firemních dokumentů, matení klientů či jednání způsobující narušení fungování struktury podniku bývalého zaměstnavatele – k tomu viz. dále Ray, J.-E. *Droit du travail, Droit Vivant*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 474 s. ; podobně také Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 166 s.

²⁶⁶ Pelikánová, I: *Konkurenční doložky ve smlouvách*. Právní praxe a podnikání, 1997, č. 7-8. 13 s.

²⁶⁷ Viz Šimečková, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha : Linde, 2008. 164 - 165 s.

²⁶⁸ Srov. Antonmattei, P.-H. *Les clauses du contrat de travail*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2009. 113 s.

stanovenou v kolektivní smlouvě porušil či nedodržel, pak se odstoupení považuje za neplatné a bude tak povinen platit zaměstnanci finanční kompenzaci po celou dobu vázanosti konkurenční doložkou.²⁶⁹

Samotné sjednání možnosti odstoupení od konkurenční doložky je fakultativní, v případě jejího sjednání smluvními stranami musí být takové sjednání explicitní, zřetelné, jasné a musí být v souladu s vůlí obou smluvních stran.²⁷⁰

Pokud je v tzv. „Potvrzení o zaměstnání zaměstnance“ stanoveno, že je „osvobozen od všech závazků“, neznamená to automaticky zbavení závazků vyplývajících z konkurenční doložky, čili i nadále bude doložka platná a zaměstnanec je povinen dostát veškerých svých závazků z konkurenční doložky vyplývajících.²⁷¹

➤ Moderační právo soudu

Jak již bylo naznačeno výše v předchozích podkapitolách, francouzská právní řád upravuje rovněž možnost moderačního práva soudu, tzn. oprávnění soudce modifikovat v odůvodněných případech obsah konkurenční doložky, a tak zasáhnout do její úpravy.

Moderační právo soudu se v praxi uplatňuje zejména v takových případech, pokud je geografický rozsah zákazu příliš velký nebo časové omezení doložky příliš dlouhé, čímž by rozsah zakázané činnosti bránil zaměstnanci vykonávat činnost odpovídající jeho profesi a zkušenostem. Moderační právo může být uplatněno i tehdy, pokud zaměstnanec zákaz konkurenčního jednání porušuje. Jestliže je konkurenční doložka nezákonná, soud ji musí prohlásit za neplatnou a zrušit, a to i tehdy, pokud zaměstnanec zákaz jí stanovený neporušuje.²⁷²

Další oblastí, kde může dojít k uplatnění tohoto oprávnění soudu je situace, kdy byla sjednána smluvní pokuta příliš vysoká; v takovém případě je soudce na základě čl. 1152 občanského zákoníku oprávněn takovou částku snížit. Následně pak zpravidla

²⁶⁹ Srov. Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 44 s.

²⁷⁰ Viz Hess-Fallon, B., Simon A.-M. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2003. 73, 74 s.; k tomu obdobně: Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 206 s.

²⁷¹ Viz Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007. 206 s.; k tomu podobně: Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris: Dalloz, 2009. 44, 45 s.

²⁷² Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 166 s.

určí částku smluvní pokuty dle toho, jaká byla výše skutečně dosažené škody.²⁷³ Opačně, pokud byla smluvními stranami sjednána částka smluvní pokuty neúměrně nízká, soud může její výši zvýšit. Zpravidla však soudce není oprávněn smluvní pokutu zrušit.

Ke zrušení konkurenční doložky je soudce oprávněn tehdy, pokud absentuje ustanovení o peněžitém vyrovnání, neboť se jedná o podstatnou náležitost, bez níž je konkurenční doložka neplatná. Rovněž by byl soud oprávněn ke zrušení doložky za situace, pokud by byla sjednána finanční kompenzace příliš nízká (např. 15 euro/měsíc), lze totiž usuzovat, že v takovém případě by se jednalo téměř o stejný případ, jako kdyby nebyla sjednána vůbec. Pokud by však finanční kompenzace byla sjednána jakožto příliš vysoká, soud v rámci svého moderačního práva takovou smluvní pokutu není oprávněn snížit, neboť se má za to, že si ji smluvní strany sjednaly v rámci svých dispozitivních oprávnění, a tedy, že obě smluvní strany s takovou částkou souhlasí.^{274 275} V případě, že konkurenční doložka není odůvodněna oprávněným zájmem zaměstnavatele anebo neodpovídá postavení bývalého zaměstnance, bude soudem prohlášena za neplatnou. Na druhou stranu, pokud je však doložka jenom tzv. „příliš tíživá“, soud ji za neplatnou neprohlásí, ale může ji zmírnit. Kupříkladu „doložka dohodnutá na dobu pěti let pro území celé Francie může být soudem omezena jenom na dva roky a jenom na departmenty sousedící s departmentem sídla podniku.“²⁷⁶

²⁷³ Viz Duquesne, F. *Le Droit du travail*. Paris: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008. 220 s.; k tomu obdobně Ray, J.-E. *Droit du travail, Droit Vivant*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 473 s.

²⁷⁴ např. případ z roku 2007, kdy výše činila 2 miliony euro pro bývalého ředitele společnosti EADS N.V; EADS : European Aeronautic Defence and Space Company je velká evropská společnost působící v leteckém, vesmírném a zbrojním průmyslu; dále viz: <http://cs.wikipedia.org/wiki/EADS>

²⁷⁵ Srov. Ray, J.-E. *Droit du travail, Droit Vivant*. Rueil-Malmaison Cedex: Editions Liaisons, 2006. 473 s.

²⁷⁶ Pelikánová, I: *Konkurenční doložky ve smlouvách*. Právní praxe a podnikání, 1997, č. 7-8. 13 s.; k tomu dodávám, že v právní úpravě pracovního práva Anglie se nesetkáváme s výslovnou úpravou moderačního práva soudu.

6 Německý právní řád - právní úprava zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávní vztahy jakožto právní vztahy mezi smluvními partnery v rámci pracovního vztahu, tj. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jsou přirozenou součástí i německého právního řádu. Současně je tak v rámci tohoto kontinentálního právního systému upraven i institut konkurence, přičemž snaha o jeho zákaz nachází svůj odraz i oblasti německého pracovního práva. Vzhledem k tomu, že Spolková republika Německo se řadí stejně tak jako Česká republika a Francie mezi státy s kontinentálním typem právní kultury, lze usuzovat, že pro účely právní komparace fungování a existence konkurence, potažmo pak jejího zákazu, se právní řád tohoto státu jeví přinejmenším jako vhodný inspirační zdroj.

Právní úprava zákazu konkurence v oblasti pracovněprávních vztahů, a to jednak za trvání pracovního poměru, a dále pak po jeho skončení, bude obsahem následující kapitoly. Právní komparace zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích v České republice, Francii a Německu bude provedena v závěru této práce.

6.1 Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

6.1.1 Právní úprava

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru je v rámci německého právního řádu poměrně precizně upraven. Na rozdíl od našeho právního řádu, kde je relevantní právní úprava obsažena v zákoníku práce, v Německu nachází tato problematika svůj odraz v německém obchodním zákoníku (dále jen „HGB“²⁷⁷), a to v ustanovení § 60 a násl.

Na obecné otázky se zákazem konkurence souvisejícími, a to zejména úprava závazkových právních vztahů, běh promlčecí lhůty, náhrada škody, uplatnění nároků

²⁷⁷ Něm. Handelsgesetzbuch

při porušení zákazu konkurence, apod. se pak budou aplikovat příslušná ustanovení zákoníku občanského (dále jen „BGB“²⁷⁸).²⁷⁹

Obecně, dle výslovného ustanovení § 60 HGB nesmí obchodní zaměstnanec po dobu pracovního poměru vykonávat konkurenční činnost vůči předmětu činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího souhlasu. Obchodní zákoník tak z hlediska osobního rozsahu hovoří pouze o obchodních zaměstnancích,²⁸⁰ analogicky se však bude tato právní úprava vztahovat na všechny zaměstnance v obdobném postavení.²⁸¹

6.1.2 Povinnosti zaměstnanců za trvání pracovního poměru

Obdobně jako v právních řádech jiných států, i dle německého práva je zaměstnanec během stávajícího pracovního poměru povinen respektovat oprávněné zájmy zaměstnavatele a podléhá tak povinnosti loajality,²⁸² což znamená, že se musí zdržet výkonu konkurenčních aktivit vůči předmětu podnikání zaměstnavatele. Jak již bylo shora uvedeno, zákaz jednání v rozporu s podnikatelskými zájmy zaměstnavatele tak pro zaměstnance vyplývá přímo ze zákona (ustanovení § 60 HGB), aniž by tak bylo nutné tento závazek ještě sjednávat v rámci pracovní smlouvy. Je však nutno dodat, že vzhledem k dispozitivnosti tohoto ustanovení je možné, aby strany buď vzájemnou dohodou anebo konkludentně aplikaci této normy vyloučily, na základě čehož tedy zaměstnanec nebude touto povinností pro futuro vázán, neboť zaměstnavatel je s výkonem konkurenční činnosti seznámen a toleruje ji bez jakýchkoliv námitek.²⁸³

S touto povinností pak úzce souvisí i závazek zachování mlčenlivosti, zaměstnanec tedy není oprávněn třetím osobám zpřístupňovat žádné informace, které se při výkonu svého zaměstnání dozvěděl.

²⁷⁸ Něm. Bürgerliches Gesetzbuch

²⁷⁹ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 77 s.

²⁸⁰ Něm. Der Handlungsgehilfe

²⁸¹ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 126 s., obdobně Hennsler, M., Willemsen H.J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2004. 2286 s.

²⁸² Pojem „loajalita“ má však v dnešní době spíše historický význam; původně označoval samostatnou zásadu určitého loajálního chování, jenž nebyl závislý na závazku vykonávat práci. – k tomu blíže viz. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 125 s.

²⁸³ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 126, 127 s.

Právní regulace zákazu konkurenčního jednání během trvání pracovního poměru vychází také z tzv. zásady věrnosti, jejíž právní úprava je obsažena v ustanovení § 705 BGB. Dle tohoto principu je zaměstnanec povinen zdržet se všeho, co by mohlo zaměstnavatele ovlivnit v jeho hospodářské činnosti či jej nějakým způsobem poškodit. K tomuto nedovolenému jednání patří zejména to, že se zaměstnanec nebude vůči zaměstnavateli chovat konkurenčně, tj. vykonávat konkurenční činnost. Tato přímo z pracovního vztahu vyplývající povinnost nachází dále svůj právní základ v ustanovení § 242 BGB, zakotvující tzv. zásadu poctivého obchodního styku.²⁸⁴

Z podstaty charakteru pracovněprávního vztahu mezi smluvními partnery, tj. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož existence je vymezena zejména trváním pracovního poměru mezi nimi, lze konstatovat, že i zákonná povinnost zdržet se výkonu konkurenčního jednání vůči předmětu činnosti zaměstnavatele trvá pouze po tuto dobu. Prodloužení doby, po kterou by zaměstnanec musel tyto povinnosti dodržovat i po ukončení pracovního poměru, tedy v době de facto pracovní vztah překračující, je již předmětem smluvního ujednání, nevyplývá tedy pouze ze zákona. Přestože tak povinnosti mlčenlivosti a loajality vůči bývalému zaměstnavateli trvají i po ukončení pracovního poměru,²⁸⁵ jejich dodržování ještě nezakládá právní nárok na zdržení se konkurenční činnosti ze strany zaměstnance. Aby tomu tak bylo, je nutné, aby mezi oběma stranami došlo k uzavření dohody o konkurenční doložce²⁸⁶ (k tomu viz níže, podkapitola 6.2).

Pokud by došlo v průběhu trvání pracovního poměru k porušení této povinnosti zaměstnance, zaměstnavatel je oprávněn domáhat se nároku na zdržení se konkurenční činnosti, popř. by mohl dát zaměstnanci výpověď, v závažnější situaci by v úvahu přicházelo i okamžité zrušení pracovního poměru. Případný výkon konkurenční činnosti zaměstnance bez souhlasu zaměstnavatele, tak jak je to vyžadováno dle ustanovení § 60 HGB, by však nevedl k neplatnosti již provedených právních úkonů, přičemž předmětná situace je řešena v ustanovení § 61 odst. 1 a 2 HGB. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn požadovat buď převzetí již uzavřeného

²⁸⁴ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 81 s.

²⁸⁵ Viz Lingemann, S., von Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. Employment & Labor Law in Germany. Athens : Verlag C.H. Beck Ant. N. Sakkoulas, 2003. 22 s.

²⁸⁶ Něm. die Konkurrenzklauselel

obchodu, nebo náhradu škody, která mu tím vznikla. Převedením obchodů uzavřených jménem zaměstnance na zaměstnavatele, vydáním již získané odměny či postoupením nároku na odměnu, je tak chráněno postavení i zájmy třetí strany. Obchodní pomocník má v tomto případě dle § 670 BGB právo požadovat náhradu nákladů, které mu při realizaci uzavírání obchodu vznikly anebo ještě v budoucnosti vzniknou. Odměnu za tuto činnost by tak zaměstnanec mohl očekávat pouze tehdy, pokud by byl nárok na provizi za zprostředkování obchodu stanoven v pracovní smlouvě. Aplikace ustanovení § 61 HGB je však dle judikatury Spolkového pracovního soudu BAG²⁸⁷ možná pouze na obchodní pomocníky, nebude se zde tedy postupovat analogicky s rozšířením na všechny zaměstnance, jak je tomu v případě již zmiňovaného ustanovení § 60 HGB. Za této situace by se zaměstnavatel mohl domáhat vydání zisku z obchodu uzavřeného jménem zaměstnance; přičemž oporu pro takový postup lze nalézt v německém občanském zákoníku, konkrétně v ustanovení § 687 odst. 1 BGB.²⁸⁸

6.2 Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru- konkurenční doložka

6.2.1 Právní charakter

Základní pracovněprávní vztah je zpravidla vymezen dobou právní existence pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a tudíž povinnosti zákazu konkurenčního jednání vyplývající pro zaměstnance ze zákona nemohou automaticky tento pracovní vztah přesahovat. Pokud je zaměstnavatel toho názoru, že se jeho zaměstnanec v průběhu pracovního poměru dostal (anebo je tohoto názoru již při samotném vzniku pracovního poměru, tedy má za to, že se zaměstnanec za trvání pracovního poměru dostane) do styku s důvěrnými informacemi týkajícími se jeho podniku, informačními technologiemi či know-how zaměstnavatele, může tak se zaměstnancem uzavřít dohodu o konkurenční doložce. V porovnání s předchozími kapitolami pojednávajícími o právní úpravě této problematiky v rámci právního

²⁸⁷ BAG 3 AZR 479/69, AP Nr. 13 zu § 242 BGB

²⁸⁸ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 126 - 128 s.

prostředí v České republice, ve Francii a Anglii, není zřejmě překvapující, že je možnost konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru limitována právě institutem v podobě dohody o konkurenční doložce.

Právní úprava konkurenční doložky nachází své zakotvení v rámci německého obchodního zákoníku, a to konkrétně v ustanovení § 74 a násl. HGB. Co se týče osobního rozsahu, původně mohla být konkurenční klauzule sjednána pouze s obchodními pomocníky, a to ve smyslu § 59 HGB; a dále pak s tzv. technickými zaměstnanci ve smyslu § 133c živnostenského řádu z r. 1969 (GewO²⁸⁹).²⁹⁰ V současné době lze však dle tohoto ustanovení postupovat u všech zaměstnanců, o oprávněnosti této možnosti lze vyjít z rozhodnutí Spolkového pracovního soudu, který již v minulosti dané ustanovení i na ostatní zaměstnance aplikoval.²⁹¹

Obecně může být dohoda o konkurenční doložce mezi smluvními partnery uzavřena pouze za doby trvání pracovního poměru, ať již při jeho vzniku anebo v průběhu jeho trvání. Aplikace předmětného ustanovení § 74 a násl. HGB je tedy ad contrario vyloučena tehdy, pokud by dohoda o konkurenční doložce měla být uzavřena až v okamžiku skončení pracovního poměru. Je zřejmé, že v tomto případě by se nejednalo o vzájemnou proporcionalitu a vyváženost práv a povinností smluvních stran, neboť zaměstnanec by se zjevně dostal do značně nevýhodného postavení v tom smyslu, že by byl omezen v možnosti hledat si adekvátní pracovní uplatnění na příslušném trhu práce, a to zejména z toho důvodu, že by byl s touto situací obeznámen až v okamžiku samotného ukončení pracovního poměru. Skutečnost, že v některých případech by se mohlo jednat o výhodu i na straně zaměstnance a ten by s jejím sjednáním až v závěrečné fázi pracovního procesu vyjádřil souhlas, je irelevantní.

Německý obchodní zákoník tak definuje dohodu o konkurenční doložce jako dohodu, jež omezuje zaměstnance v jeho podnikatelské činnosti. S ohledem na charakter doložky je však třeba toto pojetí chápat kromě samostatné činnosti ve smyslu podnikání i jako činnost závislou, tj. výkon práce v rámci pracovněprávního poměru. Zejména proto je nutné ustanovení § 74 HGB vykládat tak, že dohodou

²⁸⁹ Něm. die Gewerbeordnung

²⁹⁰ Srov. Kostečka, J. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. Právní rozhledy, 1994, č. 7. 239 s.

²⁹¹ Srov. judikatura Spolkového pracovního soudu BAG ze dne 13.9.1969, 3 AZR 138/68, a 9.1.1990, 3 AZR 110/88 IN Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 130 s.

o konkurenční doložce je zaměstnanec omezen ve výkonu svého budoucího pracovního uplatnění, přičemž dohoda o konkurenční doložce se může týkat jak výkonu podnikatelské činnosti, tak i výtěžné činnosti ve smyslu výkonu práce závislé.²⁹² Samotná podstata dohody o konkurenční doložce spočívá v závazku zaměstnance, že po stanovené, předem dohodnuté časové období, nebude bez souhlasu zaměstnavatele vykonávat žádné zaměstnání v konkurenčním podniku, nebude jej provozovat, přímo či nepřímo se na něm podílet, ani ho podporovat.²⁹³

6.2.2 Náležitosti dohody o konkurenční doložce

Jak již bylo několikrát řečeno, dohoda o konkurenční doložce je synallagmatický právní vztah, čili smlouva bilaterálního charakteru, která musí být proporcionální, co se týče práv a povinností smluvních stran. Právní úprava smlouvy o konkurenční doložce je tak v německém právu poměrně přesná a německý obchodní zákoník připouští její sjednání jen za podmínek v něm obsažených. Jak je obvyklé i v právních řádech jiných států, důležitým předpokladem její platnosti je písemná forma. Závazek ve formě zákazu konkurence, který na sebe zaměstnanec prostřednictvím takové formy ujednání přebírá, je platný pouze za předpokladu, že pro něj nepředstavuje nespravedlivé ztížení jeho výživy, přičemž okruh potencionálních zaměstnavatelů musí být specifikován dostatečně přesným způsobem.²⁹⁴

➤ Nezbytnost písemné formy

V německém právním řádu se dále kromě písemného ujednání o konkurenční doložce, které může být sjednáno jako součást pracovní smlouvy anebo jako samostatná dohoda, k platnosti vyžaduje také vyhotovení a předání speciální listiny, v níž bude sjednaný zákaz konkurence zaměstnanci písemnou formou potvrzen.²⁹⁵ Také pro tuto listinu se z hlediska formálního vyžaduje písemná forma, a to pod sankcí neplatnosti. V případě listiny se v podstatě jedná o jednostranný úkon zaměstnavatele,

²⁹² Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 134 s.

²⁹³ Srov. Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnání, 2001, č. 1. 4 s.

²⁹⁴ Obdobně Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnání, 2001, č. 1. 4 s.

²⁹⁵ Viz Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8. 10 s.

který je tímto zaměstnavatelem podepsán a zaměstnanci předán, přičemž zaměstnanec je povinen tuto listinu následně převzít. De facto v listině dochází k rekapitulaci podmínek sjednaných již v dohodě o konkurenční doložce; stejně tak musí obsahovat i vymezení zákazu konkurence ve smyslu časovém, místním, věcném a podrobnosti týkající se závazku zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci karenční kompenzaci (včetně její výše). Pro platnost dohody o konkurenční doložce se dále vyžaduje, aby tato listina byla zaměstnanci předána nejpozději v okamžiku uzavření pracovní smlouvy (pokud je konkurenční doložka její součástí) či samostatné dohody o konkurenční doložce.²⁹⁶

➤ Přiměřené karenční odškodnění

Zákaz konkurence se dle ustanovení § 74 a násl. HGB považuje pro ty zaměstnance, kteří nejsou členy orgánů společnosti, za platný tehdy, pokud chráněný zájem zaměstnavatele vyžaduje takové omezení z hlediska své podnikatelské hodnoty. Z důvodu proporcionality vzájemných práv a povinností smluvních stran je podstatnou náležitostí platnosti dohody o konkurenční doložce i přiměřené peněžité vyrovnání, a to ve výši minimálně poloviční mzdy placené po ukončení pracovního poměru po celou dobu trvání zákazu konkurence. Jedná se o tzv. karenční odškodnění, jehož právní úpravu je obsažena v ustanovení § 74 odst. 2 HGB²⁹⁷ (k tomu viz dále, podkapitola 6.2.3).

Pokud se jedná o další náležitosti dohody nezbytné k tomu, aby byla konkurenční klauzule sjednána platně, i v právním řádu Německa je vyžadováno, aby byl samotný smluvní zákaz konkurence po skončení zaměstnání vymezen co do místa (prostoru) i času.

➤ Geografické vymezení

Geografické (místní) určení je zpravidla závislé na územním okruhu či rozsahu klientely zaměstnavatele a rovněž by mělo být adekvátní tomu, aby nedocházelo

²⁹⁶ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 132 - 133 s.; obdobně též Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 127 s.

²⁹⁷ Viz Pilz, A., Immelmann, O. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995. Právní rozhledy, 1996, č. 8. 361 s.

k nespravedlivému ztížení hospodářského zaopatření povinného zaměstnance. Proto by se mělo týkat jen takových oblastí, kde mají svá sídla zákazníci dosavadního zaměstnavatele a kde skutečně lze konkurenci očekávat. Územní rozsah působnosti dohody o konkurenční doložce bude obvykle vymezen konkrétní oblastí, spíše jen výjimečně se bude týkat území celého státu.²⁹⁸ Jako neplatné ujednání by se však nehodnotila dohoda za situace, kdy by byl zákaz konkurence sjednán sice jako prostorově neomezený, ale s ohledem na předmět činnosti by byl velmi úzce ohraničený.²⁹⁹

➤ Doba sjednání

Jak již bylo shora uvedeno, dohoda o konkurenční doložce může být sjednána buď při samotném vzniku pracovního poměru anebo během něj, v zásadě však to není možné po jeho skončení. Přestože ustanovení § 74 HGB výslovně její sjednání za doby ještě před vznikem pracovněprávního vztahu neumožňuje, tato možnost byla připuštěna judikaturou. Spolkový pracovní soud tak ve svém rozsudku z roku 1969³⁰⁰ stanovil, že konkurenční klauzule může být sjednána ještě před okamžikem vzniku pracovního poměru, a to v rámci smlouvy o smlouvě budoucí. Obecně je tedy možné, že mezi smluvními stranami bude nejprve uzavřena smlouva o smlouvě budoucí, v níž se zaměstnanec zaváže, že se v budoucnu na výzvu zaměstnavatele dohodnou na zákazu konkurence. Pro to, aby se nejednalo o podmíněný zákaz konkurence, musí být v této smlouvě vymezeno časové období, po které je zaměstnavatel oprávněn tuto možnost pro sjednání dohody využít.³⁰¹

²⁹⁸ Srov. Kostečka, J. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. Právní rozhledy, 1994, č. 7. 240 s.

²⁹⁹ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 82 s.

³⁰⁰ Viz Rozsudek BAG ze dne 18.4.1969, 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351 In Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 131 s.

³⁰¹ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 131 – 132 s.

➤ Časové vymezení

Maximální možná lhůta pro sjednání dohody o konkurenční doložce je v ustanovení § 74a odst. 1 a odst. 3³⁰² vymezena obdobím 2 let. Jedná se tedy o dobu, po kterou je možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se při splnění zákonem stanovených podmínek ze strany zaměstnavatele zdržel výkonu konkurenčního jednání. V případě, že by pro tento závazek byla sjednána doba přesahující toto zákonem přípustné období dvou let, lze usuzovat, že by platila pouze po tuto dobu a po jejím uplynutí by byla neúčinná. Nic však nebrání individuální dohodě smluvních stran v tom, aby si pro platnost doložky sjednaly i dobu kratší dvou let. Za takové situace by pak účinnost doložky vypršela sjednaným dnem, přičemž tuto původně sjednanou dobu by již nebylo možné dodatečně prodlužovat.

➤ Věcný rozsah

Obsah dohody o konkurenční doložce musí být i věcně specifikován, na straně zaměstnavatele tak musí existovat legitimní zájem na ochraně jeho know-how, informací o předmětu podnikání anebo poznatků či znalostí, s nimiž se zaměstnanec v průběhu zaměstnání dostal do styku. Zavázaný zaměstnanec tak nesmí být neoprávněně krácen na svých právech a stejně tak mu nemůže být bráněno, aby ve svém dalším profesionálním životě uplatňoval a dále rozvíjel výsledky svého dosavadního vzdělání.³⁰³ Vymezení věcného rozsahu zákazu konkurenční činnosti je důležité s ohledem na činnosti, jež jsou sjednány jako druh práce v příslušné pracovní smlouvě. Nejjistějším způsobem se tak jeví vymezení věcného rozsahu tím způsobem, že budou precizním a přesným výčtem vyjmenovány všechny aktivity zaměstnance, které u zaměstnavatele v posledním roce (eventuálně v posledních dvou letech) vykonával.³⁰⁴ Pro to, aby mohl být uveden celý obor činnosti zaměstnavatele, by se mělo jednat o vedoucího zaměstnance nebo o zástupce zaměstnavatele, který jedná

³⁰² Viz Hennsler, M., Willemsen H. J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt, 2004. 2318 s.

³⁰³ Viz Lingemann, S., von Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. Employment & Labor Law in Germany. Athens : Verlag C.H. Beck Ant. N. Sakkoulas, 2003. 22 s., obdobně Kocina J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 82 s.

³⁰⁴ Viz Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 130 s.

a vystupuje jménem podniku zaměstnavatele, anebo který danou výrobní činnost v celém rozsahu daného podnikání řídí.³⁰⁵

6.2.3 Karenční kompenzace

Stejně tak jak je obvyklé v právních řádech většiny demokratických právních států, i dle německého obchodního zákoníku je podstatnou náležitostí dohody o konkurenční klauzuli finanční kompenzace, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet, a to za každý měsíc plnění jeho závazku spočívajícím ve zdržení se výkonu konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru.

V německé terminologii se používá pojem „karenční kompenzace“, čímž je označováno peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem povinnému zaměstnanci jako určitá protislužba za to, že akceptuje povinnost zákazu konkurence a konkurenční činnost nevykonává. Ustanovení § 74 odst. 2 HGB³⁰⁶ podmiňuje přímo platnost dohody závazkem zaměstnavatele, že bude zaměstnanci po dobu zákazu konkurence vyplácet peněžité vyrovnání ve sjednané výši. Výše karenční kompenzace ani samotný příslib však na rozsahu nekonané činnosti nezávisí.³⁰⁷

Závazek zaměstnance nevykonávat po stanovenou dobu po skončení pracovního poměru konkurenční činnost není tedy bezúplatný a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplácet za každý měsíc plnění závazku odškodnění, a to ve výši nejméně jedné poloviny měsíční odměny vypočítané z průměru za posledních dvanáct měsíců trvání pracovního poměru.³⁰⁸ Karenční kompenzace se vypočítává vždy z hrubého měsíčního příjmu. Pokud by závazek k vyplácení karenční kompenzace scházel, dohoda o konkurenční klauzuli by byla neplatná. Za situace, že by jeho výše nedosahovala požadovaného zákonného minima, konkurenční doložka by nebyla závazná a zaměstnanec by se tak mohl rozhodnout, zda zákaz konkurence bude dodržovat i při vyplácení kompenzace v nižší částce či nikoliv. Pokud se zaměstnanec rozhodne, že zákaz konkurence nebude dodržovat právě z tohoto důvodu, dohoda o konkurenční doložce nebude platná a je zřejmé, že karenční

³⁰⁵ Srov. Kostečka, J. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. Právní rozhledy, 1994, č. 7. 240 s.

³⁰⁶ Viz Hennsler, M., Willemsen H. J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt, 2004. 2298 s.

³⁰⁷ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 136 s.

³⁰⁸ Srov. Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8. 12 s.

kompenzace mu vyplácena zaměstnavatelem nebude.³⁰⁹ V takovém případě tedy bude záležet výhradně na individuálním rozhodnutí zaměstnance.

Pokud byla karenční kompenzace sjednána, ale zaměstnavatel ji zavázanému zaměstnanci nezaplatil, dostává se tak do prodlení. Zaměstnanec tak může dle § 288 BGB požadovat úroky z prodlení, aniž by tomuto oprávnění předcházela nutná výzva zaměstnavatele k jejich placení. Dle § 286 BGB je zaměstnanec oprávněn požadovat i náhradu škody, která mu v důsledku prodlení vznikla. V opačném případě, pokud se zaměstnanec, jež je vázán konkurenční doložkou, dopustí po skončení pracovního poměru konkurenčního jednání, zaměstnavateli pak dle § 320 a násl. BGB povinnost k vyplácení karenční kompenzace odpadá. Za situace, že by zaměstnavatel zaměstnanci dohodnutou částku karenční kompenzace již vyplatil, platby vyplacené po dobu trvání porušení povinnosti ze strany zaměstnance pak může požadovat zpět. Povinnost k vyplácení karenční kompenzace nezaniká ani tehdy, pokud zaměstnavatel svoji činnost ukončil anebo pokud zaměstnanec nemůže svoji pracovní činnost vykonávat, ať už z důvodu studia, věku, zdravotního stavu nebo proto, že vhodné zaměstnání nenašel či se z pracovního života stáhl. Pokud je však zaměstnanec ve výkonu trestu odnětí svobody, karenční kompenzaci požadovat nemůže.³¹⁰

Při realizaci poskytování karenční kompenzace, jakožto závazku zaměstnavatele vyplývající z dohody o konkurenční doložce, dochází dle německé právní úpravy i k započítávání mzdy zaměstnance, kterou obdržel z jiné výdělečné činnosti. Je zřejmé, že pod pojmem této jiné výdělečné činnosti má zákonodárce na mysli pouze činnost oprávněnou, to znamená buď výkon samostatné výdělečné činnosti ve formě podnikání zaměstnance anebo výkon závislé práce v podobě pracovního poměru. Z charakteru dohody a vzhledem k nutnosti splnění podmínek z ní vyplývajících je zřejmé, že se tak bude jednat pouze o takový druh činnosti, která není konkurenční ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele.

Jedná se tak o prvek, který je v porovnání s právní úpravou jiných právních států ojedinělý. Právní norma týkající se započítávání výdělku z jiné výdělečné činnosti vychází z principu spravedlnosti. Započítávání nemusí být výslovně sjednáno

³⁰⁹ Viz. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 138 s.

³¹⁰ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 138 – 139 s.; podobně Kocina J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 83 s.

v dohodě o konkurenční doložce, neboť vyplývá přímo ze zákona, a to z ustanovení § 74c³¹¹ HGB. Pokud však zaměstnavatel karenční kompenzaci zaměstnanci již vyplácel a až následně se dozvěděl o výdělečné činnosti, kterou je možné zaměstnanci započítat, je oprávněn dle ustanovení § 812 BGB od zaměstnance vrácení přeplatku požadovat zpět. Samotné započítávání pak funguje automaticky, aniž by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci tuto skutečnost oznamovat.³¹²

Jak již bylo řečeno, specifikum německé právní úpravy vyplývá z toho, že se karenční kompenzace snižuje o částku, jež zaměstnanec v důsledku nekonání práce buď nejen (i) vydělal jinou činností, nýbrž také i (ii) ušetřil, anebo (iii) opomenul vydělat, ačkoliv takovou možnost měl. I pro takové započítání však existují limity. Snížení částky karenční kompenzace se tak může aplikovat pouze tehdy, pokud by tato částka společně s částkou snížení přesahovala naposledy přijatou odměnu za práci o více než jednu desetinu (čili o 10%).³¹³ Pokud musel povinný zaměstnanec z důvodu zákazu konkurence dokonce změnit bydliště, pak je možné snížení aplikovat pouze za podmínky, že by odškodné dohromady s částkou snížení přesahovalo poslední přijatý příjem za vykonanou práci o více než jednu čtvrtinu (jedná se tedy o nejméně 25%).³¹⁴

Započítání je prováděno měsíčně, přičemž příjmy z jiné výdělečné činnosti nejsou rozpočítávány na celé období zákazu konkurence rovnoměrně. Pokud zaměstnanec jinou výdělečnou činnost vykonával jen po dobu několika měsíců, pak příjmy z této výdělečné činnosti nemohou být rozloženy na celou dobu jednoho roku. Spolkový pracovní soud dále judikoval, že různé výše příjmu z jiné výdělečné činnosti jsou zjišťovány jednou za rok a následně jsou vypočítávány jako tzv. roční karenční kompenzace. Ustanovení § 74c HGB je dispozitivní, takže se smluvní strany mohou

³¹¹ Srov. Henssler, M., Willemsen H. J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt, 2004. 2322 s.

³¹² Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 140 s.

³¹³ Jako konkrétní příklad lze uvést následující: Poslední měsíční příjem zaměstnance před ukončením pracovního poměru činil 10 000 eur, přičemž odškodné z této částky vyjádřené ve výši 50% činí 5 000 eur. Zaměstnanec si však jinou výdělečnou činností po skončení původního pracovního poměru vydělá částku ve výši 8 000,00 eur, takže celková částka odškodného a nové výše příjmu činí 13 000 eur (5 000 + 8 000). 110% z posledního měsíčního příjmu činí 11 000 eur, přičemž započítatelná částka je tvořena rozdílem těchto dvou posledně jmenovaných částek; tedy 2 000 eur (13 000 – 11 000). Částka karenčního odškodnění se bude tedy rovnat rozdílu 50% z posledního měsíčního příjmu a započítatelné částky (5 000 – 2 000), tj. 3 000 eur.

³¹⁴ Srov. Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8. 12 s.; obdobně viz Lingemann, S., von Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. Employment & Labor Law in Germany. Athens : Verlag C.H. Beck Ant. N. Sakkoulas, 2003. 22 - 23 s.; podobně též Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 17 s.; rovněž také Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 128 - 129 s.

dohodnout na odchýlení od této právní úpravy ve prospěch zaměstnance, tedy že další výdělečná činnost zaměstnance započítávána nebude a karenční kompenzace mu bude vyplácena v již předem stanovené výši. Dle judikatury Spolkového pracovního soudu je však pro platnost takové dohody nezbytné, aby byla učiněna v písemné podobě.³¹⁵

6.2.4 Nezávaznost a neplatnost dohody

Pokud nemá dohoda veškeré náležitosti, které musí dle zákona mít, bude neplatná a smluvní strany nejsou povinny se jí řídit. V literatuře jsou dle různých kritérií rozlišovány konkurenční doložky (a) částečně nezávazné; (b) nezávazné; a (c) neplatné.

Za částečně nezávazné jsou považovány takové dohody o konkurenční doložce, které by byly z hlediska časové působnosti sjednány na dobu přesahující dva roky (dle ustanovení § 74a odst 1 a 3 HGB), dále pak pokud by neoprávněně omezovaly další rozvoj zaměstnance (dle § 74a odst. 1 a 2 HGB), a konečně pokud by zde chyběl veřejný zájem na ochraně činnosti zaměstnavatele (dle § 74a odst. 1 bod 1 HGB). Tato částečná nezávaznost se pak projeví v tom, že v dané části nebude konkurenční doložka pro smluvní strany závazná a ty nebudou povinny ji dodržovat (jak již bylo shora uvedeno, z hlediska časové působnosti, pokud by byla dohoda o konkurenční doložce sjednána na dobu přesahující dvouleté období, doložka bude platit pouze po tuto zákonem stanovenou dobu; a v dalším už platná nebude).³¹⁶

Nezávaznou bude dohoda o konkurenční doložce tehdy, pokud by byla mezi smluvními stranami sjednána nižší karenční kompenzace (dle ustanovení § 74 odst. 2 HGB); dále pak pokud zaměstnanci nedojde současně s konkurenční doložkou listina potvrzující sjednaný zákaz konkurence, tak jak je to zákonem požadováno dle ustanovení § 74 odst. 1 HGB. Stejně tomu bude i za předpokladu, že by docházelo k neoprávněnému ztížení dalšího profesního rozvoje zaměstnance dle ustanovení § 74a odst. 1 a 2 HGB (oproti částečné nezávaznosti tak v tomto případě dochází přímo k neoprávněnosti takového ztížení; přičemž v prvně jmenovaném případě se jedná

³¹⁵ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 140 - 141 s.; obdobně též Hensler, M., Willemsen H. J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : Verlag Dr. Otto Schmidt, 2004. 2318 s.

³¹⁶ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 140 - 142 s.

o neoprávněné omezení – viz výše). Další případ nezávaznosti doložky nastane tehdy, pokud by oprávněný zájem na straně zaměstnavatele zcela chyběl (dle ustanovení § 74a odst. 1 bod 1 HGB; částečná nezávaznost by pak nastala, pokud by oprávněný zájem nebyl dostačující). Vzhledem k tomu, že doložka je synallagmatickým právním vztahem, kde musí být dán i dostatečný prostor pro zaměstnance, aby se rozhodl, zda závazek k zákazu konkurence akceptuje, doložka by tak byla nezávazná i tehdy, pokud by toto oprávnění zaměstnance bylo omezeno. Posledním případem nezávaznosti je tzv. podmíněnost dohody o konkurenční doložce, spočívající v tom, že by byl zákaz konkurence závislý na nějaké podmínce, jež nenachází oporu v liteře zákona. Jako příklad lze uvést situaci, že zaměstnanec za trvání pracovního poměru neví, zda tomuto závazku bude podroben, přičemž by toto rozhodnutí záviselo pouze na vůli zaměstnavatele, aniž by sám zaměstnanec měl možnost jakéhokoliv ovlivnění. Takový podmíněný zákaz by pro zaměstnance znamenal oprávněnost volby, zda se bude odvolávat na neúčinnost doložky a konkurenční činnost vykonávat; anebo naopak doložku respektovat, zákaz konkurence dodržovat a požadovat tak od zaměstnavatele karenční kompenzaci jako určité protiplnění. Německý občanský zákoník tak tuto situaci upravuje v ustanovení § 264 odst. 2 bod 1, dle kterého je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance vyzvat k vyjádření své volby, přičemž mu musí stanovit přiměřenou lhůtu. Pokud ji nevyužije, jejím uplynutím pak právo volby přechází na zaměstnavatele, dle výkladu podmíněných konkurenčních doložek se za přiměřenou považuje období dvou až tří týdnů a tato volba je již závazná.³¹⁷

Jak již bylo shora uvedeno, pokud konkurenční doložka neobsahuje takové náležitosti, které má mít dle zákona, je neplatná. Mezi nejčastější příčinu neplatnosti dohody lze řadit absenci písemné formy, tato náležitost je zákonem specifikována v ustanovení § 74 odst. 1 HGB. Druhý odstavec téhož ustanovení pak za důvod neplatnosti považuje případ jejího sjednání s takovým zaměstnancem, jehož příjem z pracovní činnosti není vyšší než částka 1 500 eur/ měsíc. Za další důvod neplatnosti lze považovat situaci, pokud je doložka sjednána s nezletilým zaměstnancem. Podmínka plnoletosti zaměstnance je tak pro platnost doložky nezbytná, přičemž opora pro toto tvrzení vychází z ustanovení § 74a odst. 2 HGB a § 133f odst. 2

³¹⁷ Viz Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 140 - 144 s.; obdobně Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 132 s.

živnostenského zákona.³¹⁸ Ve smyslu ustanovení § 5 odst. 1 a § 19 zákona o výchově k povolání³¹⁹ se za neplatnou považuje i doložka, která by byla uzavřená se zaměstnancem, který ještě studuje a nemá tak dokončené vzdělání. Na to pak navazuje ustanovení německého obchodního zákoníku, dle jehož § 75 odst. 1 bodu 1, zavázanou osobou nesmí být praktikant, učeň nebo dobrovolník.³²⁰

Kromě toho může konkurenční doložka pozbyť svoji platnost zpětně, tj. retrospektivně. Bude se jednat zejména o ty případy, pokud bude pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance z důvodu hrubého porušení pracovní smlouvy zaměstnavatelem; v takovém případě bude konkurenční doložka neplatná tehdy, pokud zaměstnanec do jednoho měsíce po podání výpovědi písemně zaměstnavateli oznámí, že již nebude konkurenční doložkou vázán. Obdobný princip bude platit i naopak, tzn. v případě, kdy dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, tj. z důvodu porušení pracovní smlouvy zaměstnancem. Uvedené pravidlo se však neuplatní tehdy, pokud zaměstnavatel v okamžiku podání výpovědi prohlásí, že zaměstnanci karenční kompenzaci vyplácet bude anebo tehdy, spočíval-li důvod ukončení pracovního poměru tzv. v osobě zaměstnance.³²¹

S ohledem na již předchozí výklad týkající se karenční kompenzace pro doplnění uvádím, že neplatnou bude i taková dohoda o konkurenční doložce, v níž bude závazek k vyplácení karenční kompenzace chybět, neboť tím by tak nedošlo k naplnění podstaty dvoustranného závazkového právního vztahu a zaměstnanec by byl neoprávněně krácen na svých právech.

Za předpokladu, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru po dobu vázanosti konkurenční doložkou nevykonává žádnou jinou výdělečnou činnost, je oprávněn získávat kromě karenční kompenzace také podporu v nezaměstnanosti. Dle ustanovení § 148 odst. 1 Sociálního zákoníku³²² je zaměstnavatel povinen hradit

³¹⁸ Něm. die Gewerbeordnung

³¹⁹ Něm. das Berufsbildungsgesetz

³²⁰ Srov. Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 81 - 82 s.; obdobně Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 142 s.

³²¹ Viz Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 17 s.; rovněž také Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 128 s.

³²² Něm. das Sozialgesetzbuch

zaměstnanci i sociální dávky ve výši reprezentující 30 % z částky peněžité podpory v nezaměstnanosti.³²³

6.2.5 Porušení dohody o konkurenční doložce

Dohoda o konkurenční doložce musí být smluvními stranami sjednána vždy na základě jejich svobodného rozhodnutí a projevu vůle. Je to tedy na jedné straně zaměstnavatel, který musí zvážit, zda se mu finanční výdaje pro zaměstnance ve formě karenční kompenzace vyplatí, čili zda je ochrana jeho firemního know-how a informací o jeho podniku smysluplná a z hlediska jeho firemního potenciálu do budoucna výhodnější. Na druhou stranu, i sám zaměstnanec je zpravidla v okamžiku podpisu takové dohody postaven před otázkou, zda vyhlídky týkající se sumy karenční kompenzace, která mu bude za předpokladu skončení pracovního poměru po určitou dobu vyplácena, jsou pro něj motivující do takové míry, že bude ochoten se vzdát výkonu práce v takové profesionální oblasti, pro kterou je kvalifikován a v níž má již patřičné zkušenosti a znalosti. Zpravidla žádná ze smluvních stran by při sjednání takové dohody již předem nezamýšlela ustanovení o doložce do budoucna porušovat a nést tak následky z nesplnění v ní obsažených závazků.

Přesto je pro praktické využití takové dohody vhodné vědět, jaká oprávnění mají v takovém případě obě ze smluvních stran a co mohou v dané situaci požadovat. Nejčastějším případem nesplnění závazku ze strany zaměstnavatele tak bude nezaplacení karenční kompenzace ve prospěch zavázaného zaměstnance. V takovém případě by se zaměstnavatel dostal do prodlení. Zaměstnanec není povinen zaměstnavatele vyzývat k placení, neboť úroky z prodlení je oprávněn požadovat přímo na základě ustanovení § 288 BGB. Současně je zaměstnanec oprávněn požadovat i náhradu škody z prodlení. Nevyplacení karenční kompenzace či zpoždění její výplaty však automaticky nezakládá oprávnění zaměstnance pro výkon konkurenční činnosti. V takovém případě by zaměstnanec stanovil zaměstnavateli přiměřenou lhůtu pro její dodatečnou úhradu a teprve, pokud by již zaměstnavatel neprojevil zájem na její úhradě a požadavku na splnění závazků z doložky pro

³²³ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 82 s.

zaměstnanec vyplývajících, je oprávněn od doložky odstoupit a požadovat náhradu škody.³²⁴

Zajímavým se v německé právní úpravě jeví to, že pokud zaměstnavatel za trvání pracovního poměru změní svoji vůli a do jednoho měsíce před skončením daného pracovního poměru písemně od konkurenční doložky odstoupí, tento závazek pro zaměstnanec již neplatí, ale zaměstnavatel bude k úhradě karenční kompenzace povinen ještě po dobu jednoho roku od okamžiku tohoto odstoupení. Jinými slovy, pokud zaměstnavatel oznámí zaměstnanci odstoupení např. 1 měsíc před skončením daného pracovněprávního vztahu, bude tak povinen k vyplacení finanční kompenzace ve výši 50 % průměrného měsíčního výdělku, kterou by obdržel za 11 měsíců dodržování závazku.³²⁵ Zákonem stanovené dvouleté období se tím sice zkracuje, přesto však lze usuzovat, že z hlediska vyplácené karenční kompenzace ze strany zaměstnavatele se pro něj bude jednat o celkem náročné finanční zatížení. Tomuto závazku by se tak zaměstnavatel mohl vyhnout pouze za předpokladu odstoupení od konkurenční doložky v době nejméně 12 měsíců před skončením pracovního poměru se zaměstnancem. Pokud by se tedy tohoto oprávnění vzdal v dostatečně vymezené časové lhůtě, závazku k placení peněžitého vyrovnání by byl do budoucna zproštěn.³²⁶

Na druhou stranu, pokud je pracovní poměr ukončen z organizačních důvodů, zaměstnanec je oprávněn ve lhůtě 1 měsíce konkurenční doložku vypovědět, a to bez jakékoliv sankce. Jediný způsob, jakým je možné tento postup zaměstnanec odvrátit je příslib zaměstnavatele, že bude zaměstnanci vyplácet karenční kompenzaci, a to ve výši 100 % celkového výdělku po celou dobu trvání závazku.³²⁷

V praxi však častěji dochází k situaci nesplnění závazku zákazu konkurence ze strany zaměstnanec. Pokud se tedy zaměstnanec (jež je vázán dohodou o konkurenční doložce) po skončení pracovního poměru dopustí takového jednání, že vykonává konkurenční činnost vůči předmětu podnikání svého zaměstnavatele, tuto dohodu

³²⁴ Srov. Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnanec. Praha : Linde, 2008. 138 s.

³²⁵ Viz Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 17 s.

³²⁶ Srov. Lingemann, S., von Steinau – Steinrück, R., Mengel, A. Employment & Labor Law in Germany. Athens : Verlag C.H. Beck Ant. N. Sakkoulas, 2003. 22 - 23 s.; obdobně viz Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8. 10 - 11 s.; podobně Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 130 s.

³²⁷ Srov. Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 130 s.; obdobně též Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 17 s.

v podstatě porušuje a zaměstnavatel je v takové pozici, kdy má možnost využít ke své ochraně několik právních nástrojů.

Zaměstnavatel je tak v první řadě oprávněn požadovat od zaměstnance veškeré nezbytné informace vztahující se k jím vykonávané konkurenční činnosti. Pokud se zaměstnavatel domnívá, že zaměstnanec dohodu o konkurenční klauzuli nedodržuje, má oprávněnou možnost obdržet od něj informace, jakou činnost zaměstnanec vykonával či vykonává v současné době. Oprávnění zaměstnavatele na informace od nového zaměstnavatele zaměstnance vyplývá z ustanovení § 242 BGB, přičemž tento je povinen mu sdělit předmět a druh vykonávané konkurenční činnosti. Nový zaměstnavatel je tedy povinen mu poskytnout požadované informace a osvětlit i takové okolnosti, které s výkonem konkurenční činnosti souvisí. Sám však odpovědný původnímu zaměstnavateli za to, že zaměstnance zaměstnal, není.³²⁸ Dále pak zaměstnavatel může na zaměstnance podat tzv. negociační žalobu, čili požadovat, aby se konkurenční činnosti zdržel. Mezi další právní nástroje lze dále řadit (i) využití retenčního práva zaměstnavatele, kdy tento je oprávněn k zastavení výplaty karenční kompenzace; (ii) požadování náhrady škody; (iii) požadování soudního zákazu činnosti; (iv) požadování, aby zaměstnanec své konkurenční aktivity ukončil; anebo (v) odstoupení od dohody o konkurenční doložky, pokud již nemá zájem na jejím dalším trvání.³²⁹ Pro doplnění lze ještě uvést, že porušení závazku ze strany zaměstnance týkající se zákazu konkurence po skončení pracovního poměru není dle stávajícího znění příslušných ustanovení zákona o nedovolené soutěži považováno za trestný čin.³³⁰

V konkurenční doložce může být také sjednán zajišťovací institut v podobě smluvní pokuty, což je umožněno dle § 75c HGB, kterou tak bude zaměstnanec v případě porušení jeho závazku povinen zaměstnavateli uhradit. Oprávnění zaměstnavatele požadovat její úhradu (v případě platného sjednání) vyplývá z ustanovení § 340 německého občanského zákoníku; zaměstnavatel má tedy právo výběru, tj. buď po zaměstnanci vyžadovat, aby plnil své povinnosti pro něj

³²⁸ Viz Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 134 s.

³²⁹ Viz Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 83 s.; obdobně Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008. 139 - 140 s.; podobně Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 133 s.

³³⁰ K tomu viz více: Kocina, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010. 83 – 84 s.

z konkurenční doložky vyplývající anebo přijmout plnění ve formě smluvní pokuty. Na rozdíl od české právní úpravy však zaplacením smluvní pokuty samotný závazek zaměstnance nezaniká a ten je povinen k její úhradě i opakovaně, tzn. za každé jednotlivé porušení závazku.³³¹

Ze samotné poměrně precizní právní úpravy konkurenčních doložek a zejména pak z rozhodovací činnosti německých soudů, které kladou velký důraz obzvláště na formulaci žalobních petitů, vyplývá, že při sjednávání takového typu omezení je zdůrazňována zejména ochrana zaměstnanců. K přesnému pochopení přístupu německých soudů k této problematice si na tomto místě dovoluji odcitovat následující právní větu z rozsudku Spolkového pracovního soudu z roku 1995³³²: „Dohoda o zákazu soutěže po skončení smluvního vztahu musí být formulována tak jednoznačně, aby z pohledu zaměstnance nemohla existovat žádná rozumná pochybnost o nároku na odškodné za zdržení se konkurence. To platí především tehdy, když si zaměstnavatel po skončení smluvního vztahu vyhradí věcné a místní omezení zákazu soutěže nebo uvolnění zaměstnání u určitého zaměstnavatele.“³³³

³³¹ Srov. Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010. 133 - 134 s.; obdobně též Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10. 17 s.

³³² BAG AZR 718/93, ze dne 5.9.1995

³³³ Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnání, 2001, č. 1. 4 s.

Závěr

Právní úprava zákazu konkurence v rámci pracovněprávních vztahů prošla od doby svého zakotvení v právním řádu České republiky mnohými změnami; k poslední poměrně obsáhlé novelizaci zákoníku práce (která se výrazným způsobem projevila i v právní úpravě konkurenční doložky) došlo teprve nedávno, tj. s účinností od 1. ledna 2012. Při letmém pohledu na změny, které zákonodárce prostřednictvím této novely do zákoníku práce přináší, lze konstatovat, že jsou to změny vesměs pozitivní, které byly v mnoha ohledech inspirovány rovněž právními úpravami soudobých evropských států. Uvedené se týká rovněž právní úpravy zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích.

Samotné jádro právní úpravy zákazu konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru je zakotveno v čl. 26 LZPS. Předmětné ustanovení ve svém druhém odstavci stanoví, že pouze zákonem mohou být vymezeny podmínky a omezení týkající se výkonu určitých povolání. Tak je tedy dovoleno omezení výdělečné činnosti zaměstnance ve prospěch jiného práva, a sice ochrany vlastnického práva zaměstnavatele. Je zřejmé, že uvedená limitace není možná bez dalšího, tj. musí splňovat hlediska proporcionality a respektovat určitá zákonem vymezená pravidla. Mezi ně v první řadě patří opodstatněnost takového zákazu; uvedená limitace se aplikuje jen vůči výdělečným činnostem, které by byly shodné s předmětem činnosti daného zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec zaměstnán. Výjimka z tohoto zákazu může být udělena prostřednictvím písemného souhlasu zaměstnavatele.

Obdobná právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru je vymezena také v právních řádech států, jimž byla v této práci věnována pozornost, tedy Francie, Německo a rovněž Anglie. Zatímco v Německu je obdobně jako v ČR předmětná problematika obsažena v zákoně (a sice v obchodním zákoníku), ve Francii a Anglii lze její zakotvení nalézt v rozhodnutích soudů. Na rozdíl od naší právní úpravy je v německém právním řádu právní úprava této problematiky mnohem rozšířenější; kromě výše uvedeného závazku je zákonem explicitně vymezena rovněž zásada věrnosti, závazek mlčenlivosti a povinnost loajality. Obdobně je tomu ve

francouzském právním řádu, kde daná povinnost nekonkurovat za trvání pracovního poměru vyplývá z povinnosti loajality zaměstnance. Kromě tohoto implicitního požadavku vyplývajícího přímo z pracovní smlouvy může být předmětný závazek obsahem tzv. doložky o exkluzivitě (jedná se o obdobný institut konkurenční doložky, ovšem s tím rozdílem, že peněžité vyrovnání je obsaženo ve mzdě). V Anglii daný závazek vyplývá z implikované povinnosti loajality, přičemž zaměstnanec je povinen dodržovat rovněž závazek mlčenlivosti. Prostřednictvím soudních precedentů byla dále stanovena povinnost nevyužívat získané informace či obchodní kontakty jako „odrazový můstek“ pro další zaměstnání či vlastní podnikání ve formě tzv. „the springboard doctrine“, vymezena byla i možnost sjednání tzv. „garden leave“ klauzule.

S ohledem na výše uvedené porovnání právních úprav předmětné problematiky ve vybraných státech by se dle mého názoru *de lege ferenda* jevílo jako vhodné výslovné zakotvení obdobných institutů i do českého právního řádu. Zaměstnanec je sice v průběhu trvání pracovního poměru ke svému zaměstnavateli předmětnými povinnostmi vázán (povinnost loajality, zahrnující zejména mlčenlivost, diskrétnost a poctivost), nicméně se domnívám, že ustanovení § 304 ZPr by mohlo být o tyto povinnosti výslovně doplněno.³³⁴

Po skončení pracovního poměru již výše uvedená povinnost k zákazu konkurence ze zákona nevyplývá. V případě, že si smluvní strany chtějí zákaz konkurence ošetřit i po ukončení základního pracovněprávního vztahu, je tedy nutné, aby si mezi sebou sjednaly dohodu o nekonkurenci, tzv. konkurenční doložku. V rámci českého právního řádu je institut konkurenční doložky upraven v zákoníku práce, kde jsou vymezeny podmínky platnosti jejího sjednání, náležitosti i sankce pro případy jejího porušení. Obdobně je institut konkurenční doložky obsažen i v právních řádech států, které byly předmětem komparace v předkládané rigorózní práci. V Německu je právní úprava tohoto institutu obsažena v obchodním zákoníku; ve Francii a Anglii je poměrně precizně upravena judikaturou.

³³⁴ K tomu srov. Bezouška, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 51-54 s., 128 – 134 s.

Není překvapením, že k tomu, aby byla dohoda o nekonkurenci platná, je nutné, aby byla splněna veškerá kritéria a naplněny všechny požadavky, které jsou zákonem (ČR, Německo) anebo judikaturou (Francie, Anglie) vyžadovány. Ve všech zkoumaných právních úpravách je tedy nutné nejprve splňovat hledisko formální; konkurenční doložka je platná pouze tehdy, je-li sjednána písemně. Co se týče osobního rozsahu, konkurenční doložka může být sjednána pouze s takovým zaměstnancem, který se v průběhu pracovního poměru dostal do styku s určitými informacemi či know-how zaměstnavatele, jejichž neoprávněné konkurenční zneužití zaměstnancem po skončení pracovního poměru by danému zaměstnavateli způsobilo újmu. Kromě toho musí být formulována rovněž tak, aby chránila průmyslová a vlastnická práva zaměstnavatele před nekalosoutěžním jednáním ze strany zaměstnance jen v odůvodněné a přiměřené míře, přičemž její sjednání musí být v souladu se zákonnými zájmy zaměstnavatele.

Velmi důležitým a stěžejním kritériem oprávněnosti sjednání doložky je dále existence a vymezení peněžitého vyrovnání, které slouží jako kompenzace zaměstnanci za to, že smluvený závazek dodržuje. V právní úpravě ČR došlo s účinností od 1. ledna 2012 ke snížení výše této kompenzace, nyní je tedy zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku. Německá právní úprava je obdobná, karenční kompenzace se zaměstnanci vyplácí ve výši nejméně jedné poloviny měsíční odměny vypočítané z průměru za posledních dvanáct měsíců trvání pracovního poměru. Ve francouzské právní úpravě se výše peněžitého vyrovnání většinou počítá z průměrné měsíční mzdy, přičemž její skutečná výše není ve výši průměrného měsíčního výdělku, nýbrž je jejím zlomkem. Rozdílná je právní úprava v Anglii, zde finanční kompenzace není podstatnou náležitostí konkurenční doložky, její sjednání je tudíž pouze fakultativní.

Dalším kritériem je časový a územní rozsah sjednání. Naše právní úprava vymezuje maximální možnou dobu sjednání obdobím jednoho roku, německý obchodní zákoník pak dobou dvou let. Na rozdíl od této precizní úpravy, francouzská doktrína ponechává časové omezení konkurenční doložky na dohodě smluvních partnerů (jako platné byly doposud posouzeny doložky v období dvou až pěti,

výjimečně deseti let). Obdobně je tomu v Anglii, i zde soudní judikatura ponechává její sjednání v kompetenci smluvních stran, oprávněnost rozsahu se liší zejména v závislosti na povaze zaměstnání. Pokud se jedná o vymezení geografického rozsahu, i to závisí na dohodě smluvních stran, obvykle však souvisí s druhou z uvedených podmínek, tj. se stanovením časového rozsahu. V Německu je místní určení zpravidla závislé na územním okruhu či rozsahu klientely zaměstnavatele a rovněž by mělo být adekvátní tomu, aby nedocházelo k nespravedlivému ztížení hospodářského zaopatření povinného zaměstnance. Proto by se mělo týkat jen takových oblastí, kde mají svá sídla zákazníci dosavadního zaměstnavatele a kde skutečně lze konkurenci očekávat. V právním řádu Francie může být územní rozsah platnosti doložky široký, pokud je její časový rozsah aplikace omezený, a stejně je tomu i naopak. V Anglii by soud při jejím posuzování vycházel zejména z povahy zaměstnání.

S ohledem na to, že závazek zaměstnance je kompenzován nemalou finanční částkou v podobě peněžitého vyrovnání, využívají zaměstnavatelé poměrně často možnost sjednání zajišťovacího institutu v podobě smluvní pokuty. V našem právním řádu je tato možnost zakotvena přímo v zákoníku práce, v Německu je pak explicitně upravena v obchodním zákoníku. Obdobně byla tato možnost vymezena i prostřednictvím francouzské soudní judikatury. Odchylná je však v této souvislosti anglická právní úprava, neboť zde dosud nebyly soudy judikovány případy v souvislosti se zajišťovacími instituty (např. v podobě smluvní pokuty), lze proto dovozovat, že její sjednání bude opět nejspíše fakultativní, přičemž uvedené vychází z fakultativnosti sjednání peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele. Závěrem komparace je třeba upozornit na to, že pouze ve francouzské právní úpravě je stanovena možnost soudu, aby v odůvodněných případech obsah konkurenční doložky modifikoval, a tak změnil její obsah (např. snížil nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu pro zaměstnance, zmenšil její prostorové omezení či snížil dobu jejího časového sjednání)

Pokud se jedná o návrhy právní úpravy konkurenční doložky *de lege ferenda*, dovoluji si na tomto místě odkázat na publikaci P. Bezoušky.³³⁵ Ačkoliv se jedná o publikaci, která byla vydána v roce 2009, tj. dva roky před účinností Novely, některé

³³⁵ Bezouška, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009

návrhy změn de lege ferenda byly Novelou do zákoníku práce převzaty (např. možnost sjednání konkurenční doložky již ve zkušební době). S ohledem na to, že Novela ZPr je k datu odevzdání této práce účinná pouze necelé tři měsíce, jsem toho názoru, že je ještě příliš brzy zhodnotit, zda nově přijaté změny byly skutečně přínosem. Odpověď na tuto otázku přinese až praktické využití tohoto institutu v praxi.³³⁶

Cílem předkládané rigorózní práce bylo podat čtenáři pokud možno ucelený pohled na právní úpravu zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích de lege lata (a to zejména ve světle změn, které vstoupily v účinnost před pár měsíci), včetně exkurze do zahraničních právních úprav vybraných států a jejich následné komparace.

Na základě provedené právní analýzy zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích a s ohledem na současnou moderní dobu 21. století a na požadavky, které s sebou přináší, jsem přesvědčena, že se právní úprava dané problematiky, inspirující se soudobými právními úpravami ostatních evropských států a rovněž reflektující požadavky praktické sféry, posunuje směrem kupředu.

³³⁶ Uvedené bude nutné posuzovat i s ohledem na to, že již byl schválen návrh nového ObčZ, který má vstoupit v účinnost dne 1. ledna 2014.

Seznam zkratek

ČR	- Česká republika;
LZPS	- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky;
ZPr	- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
ZPr 1965	- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce;
Novela	- zákon č. 365/2011 Sb.;
ObčZ	- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník;
ObchZ	- zákon č. 151/1991 Sb., obchodní zákoník;
ÚS ČR	- Ústavní soud České republiky;
NS	- Nejvyšší soud České republiky;
Sb.	- Sbírka zákonů;
sp. zn.	- spisová značka;
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky;
ČMKOS	- Českomoravská konfederace odborových svazů;
PSP	- Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR;
Cass. soc.	- Kasační soud;
CA	- Court of Appeal;
EAT	- Employment Appeals Tribunal;
HC	- High Court;
QB	- Queen's bench;
IRLR	- Industrial Relations Law Reports;
RPC	- Restrictive Practices Court;
BGB	- Bürgerliches Gesetzbuch;
HGB	- Handelsgesetzbuch;
All ER	- All England Law Reports.

Seznam použité literatury a pramenů

➤ Knižní publikace

- Bezouška, P.* Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009;
- Bělina, M. a kol.* Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2001;
- Bělina, M. a kol.* Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : 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;
- Bukovjan, P.* Zákoník práce s judikaturou. 1. vydání. Praha : ASPI, a.s., 2008;
- Gerloch, A.* Teorie práva, 5. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009;
- Hendrych, D. a kol.* Právní slovník. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha : C. H. Beck, 2009;
- Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A.* Komentář k zákoníku práce. Praha : Linde, a.s., 1999;
- Hůrka, P., Bezouška, P. a kol.* Zákoník práce a související ustanovení Občanského zákoníku. Olomouc : ANAG, 2008;
- Jakubka, J., Michal, P. a kol.* Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem. 6. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2006;
- Jakubka, J.* Zákoník práce 2006 – úplné znění s výkladem. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2006;
- Jakubka, J. a kol.* Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání. Praha : nakladatelství Anag, 2008;
- Jouza, J.* Zákoník práce a předpisy související. Komentář. Praha : Linde, a.s., 1998;
- Jouza, J.* Zákoník práce s komentářem. Praha : POLYGON, 2001;
- Jouza, J.* Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s komentářem. Praha : BOVA POLYGON, 2007;
- Jouza, J.* Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované vydání. Praha : BOVA POLYGON, 2008;

- Kahle, B.* Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. Praha : Nakladatelství Pragoeduca, a.s., 2008;
- Kocina, J.* Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. 1. vydání. Praha : Nakladatelství C.H.Beck, 2010;
- Kottbauer, A., Týc, J.* Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. 3 aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2004;
- Kubínková, M. a kol.* Nový zákoník práce. Praha : SONDY, s.r.o., 2006;
- Masarykův slovník naučný – lidová encyklopedie všeobecných vědomostí*, díl IV, Praha : Československý Kompas, 1929;
- Ottův slovník naučný*, 14. díl;
- Pichrt, J.* Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010;
- Součková, M. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C.H. Beck, 1997;
- Součková, M. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha : C.H. Beck, 2001;
- Součková, M. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2004;
- Šimečková, E.* Konkurenční jednání zaměstnance. Praha : Linde, 2008;
- Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol.* Obchodní zákoník. Komentář. 12. vydání, Praha : C. H. Beck, 2009;
- Tomandlová, L. a kol.* Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2002. 2. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2002;
- Tomažič, I. a kol.* Ekonomie pro právníky. Dobrá Voda u Pelhřimova : Aleš Čeněk, 2003;
- Tröster, P. a kol.* Zákoník práce a předpisy související s komentářem (ve znění platném od 1.1.2001). Praha : ASPI, 2001;
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.* Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008;
- Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Doležilek, J.* Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

➤ **Články v odborných časopisech**

- Bejček, J.* O střetu zájmu podnikatelů a jejich manažerů. Právní rozhledy, 2004, č. 13;

Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17;

Bělina, M., Svitáková, V. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, *Právní rozhledy*, 2007, č. 2;

Bezouška, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání. *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 1;

Bognárová, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání*, 2000, č. 9-10;

Bognárová, V. Novelizace zákoníku práce v roce 2004. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 4;

Bukovjan, P. Neplatná konkurenční doložka a bezdůvodné obohacení. *Práce a mzda*, 2009, č. 5;

Doležilek, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10;

Doležilek, J. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2001, č. 2;

Drexlerová, J. Konkurenční doložka. *Průvodce pracovníprávními předpisy*, 2007, č. 9;

Galvas, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 1994, č. 1;

Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 1;

Grulich, T. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*, 2005, č. 2;

Hůrka, P. Práva a povinnosti zaměstnavatele – notáře v pracovním poměru. *Ad Notam*, 2002, č. 1;

Jakubka, J. Konkurenční doložka v pracovníprávních vztazích. *Personalistika a pracovní právo*, 2001, č. 6;

Jakubka, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*, 2001, č. 8;

Jouza, J. Použití občanského zákoníku v pracovníprávních vztazích. *Právní rádce*, 2007, č. 12;

Jouza, L. Smlouvy a dohody podle ObčZ v pracovníprávních vztazích po nálezů Ústavního soudu. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 5;

Kalenská, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokacie, 1999, č. 5;

Kahle, B. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1.3.2004. Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 9;

Konkurenční doložka. Odstoupení od konkurenční doložky. Soudní judikatura, 2012, č. 3;

Kostečka, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy, 1993, č. 3;

Kostečka, J. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. Právní rozhledy, 1994, č. 7;

Kottbauer, A. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. Mzdy a personalistika v praxi, 2001, č. 1;

Matejka, J., Zachariáš, J. K 38. novele zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 5;

Muška, F. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. Otázky a odpovědi z praxe, 2006, č. 8;

Pařízek, I. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2001, č. 4;

Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách. Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8;

Pelikán, M. Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2003, č. 2;

Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10;

Pichrt, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? Právní rozhledy, 2009, č. 16;

Píchová, I. Innominátní smlouvy v pracovním právu. Právo a zaměstnání, 1999, č. 9-10;

Píchová, I. Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce, 2001, č. 8;

Piltz, A., Immelmann, O. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995. Právní rozhledy, 1996, č. 8;

Rada, I. Tři zákazy uložené členům statutárních orgánů. Právní rozhledy, 2003, č. 1;

Rada, I. Práva členů orgánů společnosti s ručením omezeným a společnosti akciové. Právní rozhledy, 2004, č. 1;

Rámiš, V. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2004, č. 14;

Salačová, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, č. 6;

Svobodová, E. K vedlejšímu pracovnímu poměru a k vedlejší činnosti. Právo a zaměstnání, 2005, č. 3;

Svobodová, Y. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, č. 9;

Šimečková, E. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání, 2003, č. 10;

Šimečková, E. – Vystrčilová, R. Konkurenční jednání zaměstnance v anglickém právu. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8;

Šimečková, E. Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9;

Šimečková, E. Právní úprava konkurenčních doložek ve Francii. Právo a zaměstnání, 2002, č. 9;

Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda, 2010, č. 10;

Šubrt, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. Práce a mzda, 2011, č. 11;

Tomek, M. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8;

Turek, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. Právní rozhledy, 2008, č. 8;

Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15;

Turek, R. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. Právní rozhledy, 2008, č. 22;

Urbanec, D. Krčmářová, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7;

Vašíček, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. Právní rozhledy, 1994, č. 1;

Vašíček, M. Několik poznámek ke konkurenční doložce a smluvní pokutě z pohledu advokáta. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5;

Vysokajová, M. Rozdílný výklad některých ustanovení zákoníku práce a souvisejících předpisů – I. část. Mzdy a personalistika v praxi, 2003, č. 11;

Zachariáš, J. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, 1995, č. 1;

Zrůtký, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, č. 1.

➤ **Další zdroje**

Turek, R. Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu (Disertační práce). Brno: 2007/2008. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta;

Ius Laboris. Non-Compete Clauses – An International Guide, 2010;

Důvodová zpráva návrhu zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákoník práce a o změně některých zákonů, PSP, tisk 261/0;

Vašíčková, Š. Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence (Rigorózní práce). Brno: 2006/2007. – Masarykova Univerzita. Právnická fakulta;

Autorský kolektiv. Právní nároky zaměstnanců. Praha : EUROUNION Praha, s.r.o., 2008.

➤ **Judikatura**

Nález ÚS ČR ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95;

Nález ÚS ČR ze dne 18.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zákon č. 116/2008 Sb.;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4968/2010;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp.zn. 21 Cdo 1276/2001;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2005, sp.zn. 21 Cdo 398/2005;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.6.2007, sp.zn. 32 Odo 407/2005;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4601/2007;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, sp. zn. 2 Cdo 1652/1997;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdo 1628/1997;

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.7.1996, sp. zn. 3 Cdo, 851/1996;
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo, 1866/1998;
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20.1.1995, sp.zn. 6 Cdo 105/94;
Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14.4.2003, sp. zn. 22 Co 118/2003. Soudní rozhledy, 2004, č. 1. 22-23 s;
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 8.7.2003, sp.zn. 16 Co 130/2003.

➤ **Zákony**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce;
Zákon č. 151/1991 Sb., obchodní zákoník;
Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník;
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon);
Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků;
Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách;
Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže;
Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání;
Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži;
Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích);
Zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících).

➤ **Internetové zdroje**

<http://www.iuslaboris.com>;
<http://www.epravo.cz>;
<http://www.psp.cz>;

<http://www.mpsv.cz;>
<http://www.wikipedia.org;>
<http://www.vlada.cz;>
[http://www.cmkos.cz/rss/aktuality/755-3 ze dne 18.3.2008;](http://www.cmkos.cz/rss/aktuality/755-3_ze_dne_18.3.2008;)
<http://www.mpsv.cz/cs/5756;>
http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni_pravo2008;
[http://www.grb.uk.com/implicit-terms-for-employers.0.html;](http://www.grb.uk.com/implicit-terms-for-employers.0.html)
[http://cs.wikipedia.org/wiki/EADS.](http://cs.wikipedia.org/wiki/EADS)
[http://india.smetoolkit.org/india/en/content/en/39711/What-is-Spring-Board-Doctrine-24-2-2006-?view=print;](http://india.smetoolkit.org/india/en/content/en/39711/What-is-Spring-Board-Doctrine-24-2-2006-?view=print)

➤ **Zahraniční knižní publikace**

Antonmattei, P.-H. Les clauses du contrat de travail. Rueil-Malmaison Cedex : Editions Liaisons, 2009;

Blanpain, R. Labour law in motion: diversification of the labour force & terms and conditions of employment. The Hague : Kluwer law international, 2005;

Bowers, J. – Honeyball, S. Textbook on Labour Law. London : Blackstone Press Limited, 2000;

Collins, H. – Dewing, K. – McColgan, A. Labour Law Text and Materials. Oregon : Oxford and Portland, 2005;

Desmond, H. – Antill, D. Employment law. London : Sweet & Maxwell, 1998;

Duquesne, F. Le Droit du travail. Paris : Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2008;

Favennec-Héry, F., Verkindt, P.-Y. Droit du travail. Paris : Lextenso éditions, 2009;

Hess-Fallon, B., Simon, A.-M. Droit du travail. Paris : Dalloz, 2003;

Hennsler, M., Willemsen H.J., Kalb H.-J. Arbeitsrecht Kommentar. Köln : OVS, 2004;

Lingemann, S., von Steinau-Steinrück, R., Mengel, A. Employment & Labor Law in Germany. Athens : Verlag C.H.Beck Ant. N. Sakkoulas, 2003;

Lockton, D. J. Employment Law. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2008;

Marchand, D., Miné, M. Le droit du travail en pratique. Paris : Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007;

Petit, F. Droit du travail. Paris : Montchrestien, 2002;

Radé, Ch., Dechristé, C. Code du travail. Paris : Dalloz, 2009;
Ray, J.-E. Droit du travail, Droit Vivant. Rueil-Malmaison Cedex : Editions Liaisons, 2006.

➤ **Zahraniční judikatura**

Cass. soc., 21 octobre 2003, RJS 1/04, n° 16;
Cass.soc., 7 nov. 2006, n°05-41.733;
Soc. 9 juill. 1976: D. 1977. 338, note Crionnet;
Soc. 5 déc. 1974: Bull. civ. V, n°594;
Cass.soc., 10 juillet 2002, n° 00-45.135;
Soc., 1er mars 1995, n° 93-42.754;
Cass. soc., 2 décembre 1997, n° 95-43.672;
Cass soc., 9 avril 2008, n°07-41.289;
Cass. soc. 18-10-52, Bull. Cass. 52-IV-736;
Cass. soc. 17-2-93, Bull. Cass 93-V-57;
Cass. soc. 13-11-90, Bull. Cass. 90-V-543;
[1995] IRLR 193, EAT (Adamson v. B & L Cleaning Services Ltd);
[1967] 1 WLR 753 (QB) (Sanders v. Parry);
[1935] 2 Q. B. 80, CA (Wessex Dairies Ltd v. Smith);
[1982] I.R.L.R. 146, EAT (Nova Plastics Ltd v. Froggatt);
[1968] 3 1 QB 396. (Initial Services Ltd v Putterill);
[1986] I. C. R. 297, CA (Faccenda Chicken Ltd. v. Fowler);
[1994] IRLR 119 (GFI Group Inc. V. Eaglestone);
[1969] 2 All E.R. 718, CA. (Seager v. Copydex Ltd.);
[1960] R.P.C. 128. (Terrapin Ltd v. Builder's Supply Co.);
[1977] R.P.C. 202, CA (Potters – Ballotini v. Weston-Baker);
[1993] I.R.L.R. 172, CA (J A Mont (U.K.) Ltd v. Mills);
[1996] I.R.L.R. 450 at 454, CA (Credit Suisse Asset Management Ltd v. Armstrong);
[1916] 1 AC 688 (Herbert Morris Ltd v. Saxelby);
[1965] 1 All ER 1069 (Strange v. Mann);
[1991] I.R.L.R. 214, CA (Office Angels v. Rainer-Thomas and O'Connor);

[1976] 2 QB 122 (Fellowes & Son v. Fischer);
[1979] IRLR 445 (Greer v. Sketchley Ltd.);
[1994] I.R.L.R. 69, CS. (Living Design (Home improvement) Ltd v. Davidson);
[1913] A.C. 724, HL. (Mason v. Provident Clothing Co.);
[1988] I.R.L.R. 388, HC. (Sadler v. Imperial Life Assurance Co. of Canada Ltd.);
[1978] 3 C.M.L.R. 514, CA. (Chemidu Wavin Ltd v. Societe por la Transformation et l'Exploitation des Resine Industrilles SA);
[1909] AC 118. (General Billposting v. Atkinson);
[1997] 1 All E.R. 1, CA. (Rock Refrigeration v. Jones);
[1990] IRLR 472 (Briggs v. Oates);
BAG 3 AZR 479/69, AP Nr. 13 zu § 242 BGB;
BAG 3 AZR 138/68;
BAG 3 AZR 110/88;
BAG 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351;
BAG AZR 718/93.

➤ **Zahraniční zákony**

Code civil, la loi n° 76-664 du 19 juillet 1976;
Code du travail, la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973;
Handelsgesetzbuch;
Bürgerliches Gesetzbuch.

Příloha

- Tabulka - Právní komparace úpravy zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu a po skončení pracovního poměru (Česká republika, Francie, Německo, Anglie)

Příloha: Tabulka

<i>Právní komparace úpravy zákazu konkurence zaměstnance v průběhu a po skončení pracovního poměru (konkurenční doložka)</i>					
		<i>Česká republika</i>	<i>Francie</i>	<i>Anglie</i>	<i>Německo</i>
Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru	<i>Právní úprava</i>	§ 304, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	Code Civil, judikatura	Judikatura	Bürgerliches Gesetzbuch
	<i>Základní povinnosti zaměstnance</i>	Výkon výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho souhlasem	Povinnost loajality	Povinnost loajality Povinnost mlčenlivosti	Povinnost loajality Povinnost mlčenlivosti Povinnost věrnosti
	<i>Forma sjednání povinností</i>	Vyplývá ze zákona, výjimka může být udělena písemným souhlasem zaměstnavatele	Vyplývá z doložky o exkluzivitě	Vyplývá z implicitně stanovené povinnosti loajality	Vyplývá ze zákona
	<i>Další povinnosti</i>	X	X	Možnost sjednání klauzule - „Garden leave“, - „The springboard doctrine“	X
Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru	<i>Právní úprava</i>	§ 310, § 311, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	Judikatura	Judikatura	Bürgerliches Gesetzbuch

<i>Osobní rozsah</i>	Osoby, které se v průběhu zaměstnání dostávají do styku či pracují s citlivými (důvěrnými) informacemi týkajícími se podniku zaměstnavatele a jejichž využití zaměstnancem by zaměstnavateli způsobilo škodu			
<i>Územní rozsah</i>	Není vymezeno	Individuální; souvisí se stanovením časového rozsahu	Individuální; oprávněný rozsah se liší v závislosti na povaze zaměstnání	Není vymezeno
<i>Časový rozsah</i>	Max. 1 rok	Individuální; souvisí se stanovením územního rozsahu, jako platné byly doposud posouzeny v rozmezí 2-10 let	Individuální; oprávněný rozsah se liší v závislosti na povaze zaměstnání	Max. 2 roky
<i>Věcný rozsah</i>	Oprávněný zájem na straně zaměstnavatele – obchodní kontakty, obchodní tajemství nebo důvěrné informace, zaměstnavatel je chráněn před nekalosoutěžním jednáním ze strany zaměstnance			
<i>Forma sjednání</i>	Písemně	Písemně	Písemně	Písemně
<i>Finanční kompenzace</i>	Ano, ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění	Ano, výše se počítá z průměrné měsíční mzdy, skutečná výše je zlomkem mzdy	Její sjednání není obligatorní náležitostí	Ano, ve výši nejméně jedné poloviny měsíční odměny vypočítané z průměru za posledních dvanáct měsíců trvání pracovního poměru
<i>Zajišťovací prostředek</i>	Smluvní pokuta	Smluvní pokuta	Sjednání smluvní pokuty není obligatorní náležitostí	Smluvní pokuta

<i>Moderační právo soudu</i>	Ne	Ano	Ne	Ne
--------------------------------------	----	-----	----	----

Prohibition of a competition in labour relations

Resumé

Labour relation is deemed to be a fundamental relationship between the employer and the employee where both contractual parties have respective rights and obligations. One of the employee's obligations arising thereof is a legal prohibition of competitive activities, that applies in the course of the labour relationship. Due to this fact, the employee has a duty of confidentiality, faithful service and loyalty, and therefore he/she is obliged not to compete with his/ her employer. In some cases, even though the respective labour relation has ceased to exist, the employer could have still interest to protect his proprietary rights (e.g. know-how, trade secrets, client's connections, etc.) since the disclosure of them by a former employee to whom such information had been disclosed, could damage the employer's business as well as its position in the labour market. In order to avoid such situations, the contractual parties may conclude within an employment agreement (or within a special agreement) a non-compete covenant whereby the employee undertakes that he will accept a restraint about where he works and for whom, for a period of time after certain period of time he has left labour relationship. In general, such a restriction placed upon the employee is financially compensated by the employer.

The main purpose of my thesis is primarily to provide readers with a comprehensive overview of the basic principles regarding the employee's duty of confidentiality, loyalty and prohibition of a competition in the course of the labour relation with his employer. Furthermore, to describe and outline the rules with respect to the non-compete covenant among contractual parties, in particular its formal requirements and principles regarding its permissible duration, compensation and scope. Crucial attention is paid to the respective legal regulation in the Czech Republic, and also in France and Germany.

The thesis is composed of six coherent chapters. Chapter One is introductory and explains the meaning of the legal term "prohibition of a competition" in the Czech

legal system. Following part of the thesis, Chapter Two, provides a legal background for the legal term “labour relation”. Chapter Three is subdivided into four parts and provides a brief historical overview concerning the Czech legislation of the employee’s duty not to compete with his employer in the course of the employment as well as the non-compete covenant. The following part, Chapter Four, is the crucial part of the thesis as in its two main parts it examines the relevant Czech legislation of the employee’s restriction during the labour relation, and the non-competition clause in the Labour Code (Sections 304, 310 and 311 respectively). Chapter Five focuses on relevant regulations in France and is also composed of two parts. Part One deals with the employee’s duty of loyalty and the clause of exclusivity, whereas Part Two investigates the relevant French regulation of the non-compete covenant. The Last Chapter of the thesis, Chapter Six, provides an outline of the regulation in Germany and consists of two main parts. Part One illustrates the employee’s duty of fidelity, duty of confidentiality and duty of loyalty, whereas the Second Part points out the restrictive covenant.

The legal comparison of the employee’s duty of confidentiality and the legal regulation of the non-competition clause in the Czech Republic, in France and in Germany (whereas certain attention is also paid to England) is drawn in the Conclusion.

Abstrakt

Předkládaná rigorózní práce je zaměřena na právní úpravu zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích. Rigorózní práce je rozdělena do šesti na sebe navazujících kapitol, přičemž za stěžejní je považována kapitola čtvrtá zabývající se právní úpravou zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích de lege lata v České republice. Cílem je představit právní úpravu zákazu konkurence zaměstnance nejen za trvání pracovního poměru, ale i v době po jeho skončení (tj. v podobě konkurenční doložky). Součástí práce je rovněž stručná charakteristika pojmu pracovněprávní vztahy, pozornost je věnována také historickému vývoji zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích. Práce se taktéž věnuje právní úpravě zákazu konkurence v rámci francouzského a německého pracovního práva. Hlavními zdroji vypracování předkládané rigorózní práce byly zejména odborné publikace, články publikované v odborných časopisech a judikatura; a to jak české, tak i zahraniční. Metodou komparace právních úprav autorka došla k závěru, že právní úprava všech zkoumaných států je velmi obdobná; lze však nalézt i drobné rozdíly vyplývající z individuality každého státu.

This submitted thesis deals with a legal regulation of the prohibition of a competition in labour relations. The thesis is composed of six coherent chapters, the Fourth Chapter addressing the issue of current legal regulation applicable to prohibition of the competition in labour relations in the Czech Republic is the core part of the thesis. The purpose of the thesis is to analyse and to provide the comprehensive overview of the prohibition of the competition during the labour relation as well as after its termination (i.e. the non-competition clause). The thesis also briefly describes the legal concept of labour relations; the attention is also paid to the historical survey of the prohibition of the competition in labour relations. Furthermore, the thesis outlines the legal regulation of the prohibition of the competition in French and German labour systems. The main sources of information have been Czech and foreign publications, articles published in professional journals and court decisions. Due to the comparison of the various legal systems, the author has arrived to the conclusion that the legal regulations in all of the examined states are very similar, however some distinctions arising from the individuality of each state can be also found.

Klíčová slova

- Pracovní právo
- Pracovněprávní vztahy
- Zákaz konkurence

Key words

- Labour law
- Labour relations
- Prohibition of a competition