

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Konkurenční doložka v českém právním systému s exkurzem  
do nizozemského pracovního práva**

**The Competition Clause within the Czech legal system  
featuring the Dutch labour law**

Konzultant: JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Zpracovatel: Mgr. Helena Theunissen

6/2011

**Prohlášení:**

„Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura jsou řádně citovány, a tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

**Poděkování:**

„Tímto bych ráda poděkovala konzultantovi své práce panu JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za jeho cenné rady a připomínky.“

## *Abstrakt*

Práce se zabývá institutem konkurenční doložky v rámci pracovního práva, který představuje institut právní ochrany zaměstnavatelových informací před zneužitím jeho bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru.

Práce mapuje téma konkurenční doložky v pracovním právu, a to především v teoretické rovině, od základního pojmu konkurenční doložky, přes historii institutu konkurenční doložky v českém právním systému od počátku minulého století do současné doby, až po aktuální znění. Práce vymezuje čtyři základní etapy vývoje konkurenční doložky:

- a. neexistence právní úpravy konkurenčního jednání zaměstnance v českém právním systému do novely č. 155/2000 Sb.,
- b. zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb.,
- c. zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. po novele zákonem č. 46/2004 Sb.,
- d. a konečně nový zákoník práce zákon č. 262/2006 Sb. s účinností od 1. 1. 2007.

Práce rozebírá situaci *de lege lata* podle zákona č. 262/2006 Sb. s účinností od 1.1.2007 a jednotlivá úskalí současné právní úpravy konkurenční doložky, a sleduje aktuální verzi návrhu novely zákoníku práce s návrhem účinnosti od 1.1.2012. Práce povrchně zkoumá institut konkurenční doložky také v jiných právních odvětvích, která se konkurenční doložkou, a v širším kontextu také obchodním tajemstvím a nekalou soutěží, zabývají: obchodní zákoník, zákon č.513/1999 Sb., a postavení pojmu v zákoně č. 143/2001 Sb. o ochraně hospodářské soutěže, okrajově též související téma ochrany obchodního tajemství a informací v obchodním styku podle paragrafů trestního práva, zákon č. 40/2009 Sb.

Práce překládá také rozsáhlý exkurz do nizozemského pracovního práva a uvádí vymezení hlavních nizozemských pracovněprávních institutů, vč. konkurenční doložky v nizozemském pracovním právu.

Cílem práce je prostřednictvím podrobné analýzy definovat problematiku ochrany určitého souboru informací po skončení pracovního poměru před zneužitím bývalým zaměstnancem ve dvou odlišných platformách českého a nizozemského legislativního kontextu včetně vymezení pramenů, subjektů, vývoj a prosazování tohoto práva a nabídnout seznámení s nizozemskou koncepcí pracovního práva jako celku.

### *The Abstract*

The competition clause is an instrument of legal protection for an employer against the abuse of the company's confidential information and know-how from the side of an employee to whom this information was introduced in his labour relation.

The first and major part of the thesis deals with the concept of the competition clause within the Czech legal system in general. It presents its history in the Czech (Czechoslovak) legislature from the beginning of 20<sup>th</sup> century to the present date. It tries to determine four different basic stages after each relevant amendment in the development of the legal institute of the competition clause after 1989:

- a. The absence of the concept in the Labour code until amendment No. 155/2000 Coll..
- b. Labour Code after the amendment No. 155/2000 Coll.
- c. Labour Code after the amendment. No. 46/2004 Coll.
- d. And finally, the new Labour Code, introduced as act No. 262/2006 Coll.

The thesis further analyses particular problems of contemporary legal regulation of the competition clause. It presents just introduced proposal of amendment to Labour Code expected to come into force by January 1<sup>st</sup> 2012. It also brings a brief summary of the position of this institute in business law, act. No. 513/1999 Coll. and in economic competition act. No. 143/2001 Coll. Marginal attention is devoted to these subject-matters describing its position within the statutes mentioned above and within the Criminal code, act. No. 40/2009 Coll.

The final chapter studies the general aspects of the labour law of the Kingdom of the Netherlands, including the institute of the competition clause in the Dutch legal system. It shows similarities and difference between the Czech and the Dutch legal system.

Key-words: Competition clause, Labour Code

Key-woorden: Concurrentiebeding, Arbeidsrecht

Klíčová slova: Konkurenční doložka, Zákoník práce

## OBSAH

### KAPITOLA I.

#### **Úvod** **8**

- 1.1 Úvod do problematiky konkurenčního jednání bývalého zaměstnance 10
- 1.2 Stručné vymezení atributů konkurenční doložky dle platné právní úpravy 13

### KAPITOLA II.

#### **Právní úprava podnikání, zaměstnávání a konkurenčního jednání zaměstnance**

#### **v 19., a na začátku 20. století** **14**

- 2.1 Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících 16
- 2.2 Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži 18
- 2.3 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích 19

### KAPITOLA III.

#### **Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v letech 1948 – 1989** **21**

### KAPITOLA IV.

#### **Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v letech 1989 – 2006** **25**

- 4.1 Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., po roce 1989 26
- 4.2 Občanskoprávní princip v pracovním právu a jeho vliv na platnost sjednaných konkurenčních doložek 27
- 4.3 Novela zákoníku práce – zákon č. 155/2000 Sb. – „Harmonizační novela“ 32
- 4.4 Novela zákoníku práce – zákon č. 46/2004 Sb. 42

### KAPITOLA V.

#### **Postavení institutu v zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.** **45**

- 5.1 Konkurenční jednání zaměstnance, resp. bývalého zaměstnance v tzv. novém zákoníku práce 47
- 5.2 Zákonná ustanovení § 310 - § 311 50
- 5.3 Jednotlivá úskalí platné právní úpravy konkurenční doložky v praxi 51
  - 5.3.1 Právo na svobodnou volbu povolání 51
  - 5.3.2 Výdělečná činnost zaměstnance po skončení pracovního poměru 53
  - 5.3.3 Podmínky sjednání konkurenční doložky 57
  - 5.3.4 Zkušební doba 59
  - 5.3.5 Písemná forma 60
  - 5.3.6 Smluvní pokuta a její výše; náhrada škody 60
  - 5.3.7 Peněžité vyrovnání a jeho výše 63
  - 5.3.8 Odstoupení od konkurenční doložky a výpověď 65

5.3.9	§ 311	68
5.3.10	Dohoda o konkurenční doložce – lingvisticky	68
5.3.11	K relativní neplatnosti konkurenční doložky	68
5.3.12	Povaha vztahu subjektů konkurenční doložky po skončení pracovního poměru	70
5.4	Kvalifikační dohoda - § 231 a násl.	71

## **KAPITOLA VI.**

### **Konkurenční doložka podle aktuálních koncepčních změn zákoníku práce** 74

## **KAPITOLA VII.**

### **Konkurenční doložka, ochrana informací před zneužitím a obchodní tajemství**

#### **v jiných právních odvětvích** 80

7.1	Obchodním zákoník, zákon č.513/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů	81
7.2	Zákon o ochraně hospodářské soutěže, zákon č. 143/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů	90
7.3	Trestní zákoník, zákon č. 40/2009 Sb.	91

## **KAPITOLA VIII.**

### **Exkurz do nizozemského pracovního práva** 94

8.1	Hospodářsko-politická situace v Nizozemí	96
8.2	Definice a prameny nizozemského pracovního práva	97
8.3	Role justice v pracovněprávních vztazích	104
8.4	Vymezení pracovněprávních institutů	106
	8.4.1 Vznik pracovního poměru	106
	8.4.2 Pracovní smlouvy	107
	8.4.3 Pracovníci	109
	8.4.4 Povinnosti smluvních stran z pracovní smlouvy	110
	8.4.5 Odměňování	112
	8.4.6 Pracovní doba	115
	8.4.7 Ukončení pracovního poměru	116
	8.4.8 Inspektorát práce	120
8.5	Konkurenční doložka	120
8.6	Stručná komparatistika základních nástrojů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení České republiky a Nizozemského království	127

## **KAPITOLA IX.**

### **Závěr** 129

9.1	Resumé	133
9.2	Samenvatting	136
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>		<b>139</b>
<b>ELEKTRONICKÁ MÉDIA</b>		<b>142</b>
<b>POUŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ</b>		<b>144</b>
<b>Příloha č. 1 – Vzor konkurenční doložky dle české pracovněprávní úpravy</b>		<b>145</b>
<b>Příloha č. 2 – Vzor konkurenční doložky dle nizozemské pracovněprávní úpravy</b>		<b>146</b>
<b>Příloha č. 3 – Vzor kvalifikační dohody dle české pracovněprávní úpravy</b>		<b>148</b>

## KAPITOLA I.

### Úvod

Důvod psát rigorózní práci o tématu konkurenční doložky byl v mém případě zcela prozaický: představuje totiž jednu ze zajímavých oblastí (nejen) pracovního práva, kterými jsem se ve své praxi zaměstnance, ale i zaměstnavatele, zabývala. Při tvůrčí činnosti jsem tedy logicky vycházela ze své zkušenosti a z potřeby doplnit mezery ve znalostech.

Můj zájem o pracovní právo vyplynul automaticky z každodenních úkolů zadávaných mými zaměstnavateli v době studií na Právnické fakultě v Praze, i po něm. Často jsem se setkávala s žádostí o radu či výpomoc při vzniku pracovního poměru: pomáhala jsem řešit, s ohledem na zaměstnavatelovy potřeby a dispozice kandidáta, detaily v pracovní smlouvě či hledat variantu uplatnění kandidáta v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr. Jako právní výpomoc a překladatel jsem se také účastnila pravidelných jednání o výši mzdy, o výkonu práce o víkendech a ve sváteční dny a o jejím odměňování, o možném rozsahu práce přesčas, o vysílání pracovníků na cesty mimo pravidelné pracoviště a na zahraniční pracovní cesty, každoročně probíhaly diskuze na téma dovolených, nezdědkakdy se také řešila odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnancem při plnění jeho pracovních povinností. Dalším ne nevýznamným tématem byla neomluvená absence, pozdní příchody, požívání alkoholických nápojů v pracovní době, pracovní úrazy aj. Nejkomplikovanější však nejčastěji bývala jednání týkající se ukončením pracovního poměru: od upozornění na možnost výpovědi, přes výpověď, či dohodu o ukončení pracovního poměru. Po celou dobu sbírání zkušeností jsem plnila roli jakéhosi prostředníka, který hledá nejvhodnější řešení pro zaměstnavatele, a zároveň se snaží respektovat požadavky a možnosti zaměstnance.

Jednou z nejzajímavějších oblastí, při které se naplno projevila ochranná povaha pracovního práva ve vztahu ke slabší straně pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci, byla právě nemožnost adekvátně reagovat výpovědí dané zaměstnavatelem zaměstnancům se sníženými zájmem o kvalitní výkon práce a s omezenou pracovní kázní. Komplikace pro zaměstnavatele také přinášeli zaměstnanci, kteří „onemocněli“ ve výpovědní době, nebo ti, které trápily různé zástupné neduhy za trvání pracovního poměru.

K dalšímu, zvláště zajímavému tématu, konkurenční doložce, mě přivedla osobní zkušenost jednatelky společnosti, která na český trh uvedla novou, v té době zcela ojedinělou, technologii opravy karoserií vozidel.

Jen pro přiblížení uvádím, že se jedná o opravu, při které se důlky a prohlubně v karoserii, například po poškození krupobitím, odstraňují mechanicky vytlačováním speciálními zahnutými háky, nepoškozují se lak, nebrousí se, nekytuje, nedochází k výměně poškozených



dílů, vůz si zachovává svou hodnotu. Pojišťovny tuto opravu ochotně doporučují svým klientům a dokonce se podílí na (částečném) hrazení jejich spoluúčasti, což ukazuje nakolik je pro ně tento způsob opravy finančně zajímavý v porovnání s běžnou praxí autoservisů, které se, také z finanční důvodů, kloní k výměně poškozených dílů.

K provozování této činnosti bylo třeba zaměstnance odborně vyškolit v zahraničí, vybavit je potřebnými nástroji, připravit jim pracovní prostředí, zajistit propagaci této nové, na trhu neznámé, služby, vstoupit od povědomí potenciálních zákazníků a celkově investovat nemalé prostředky. Při vzniku společnosti v srpnu roku 2004 za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb. po novele č. 46/2004 Sb. s účinností od 1. března 2004 platilo ustanovení § 29a, které upravovalo konkurenční dohody, vyvstaly otázky, jak ochránit vložené úsilí, aniž bylo nutné přistoupit na, pro tuto společnost, likvidační podmínky tzv. konkurenční doložky uvedeného ustanovení. Pro začínajícího podnikatele byla vidina ochrany jeho know-how prostřednictvím závazku hradit peněžité vyrovnání v měsíčních splátkách po dobu jednoho roku jím vyškolenému zaměstnanci za to, aby se zdržel konkurenčního využití získaných informací, značně demotivující. Konkurenční doložka se proto v pracovních smlouvách této společnosti po poradě s mnohými právníky nevyskytla a k ochraně vložených investic došlo hlavně přes jiný institut a to dohodu o zvýšení kvalifikace. V rámci následující podnikatelské praxe pak zaměstnanci opravovali touto metodou automobily u prodejců zastupujících všechny více či méně významné značky. Při té příležitosti se vytvořily jedinečné vazby, a to jak osobní, tak profesní. Není jistě nezajímavé zmínit, že právě jich využili dva ze tří takto vyškolených zaměstnanců i po skončení pracovní poměru a v současné době se věnují vlastní samostatné výdělečné činnosti se stejným předmětem podnikání; zákazníky jednoho z nich jsou dokonce výhradně bývalí zákazníci společnosti. Závěrem podotýkám, že nyní udržuje společnost s bývalými zaměstnanci po přechodně obtížném období spojeném s vymáháním nákladů na školení dobré vztahy. Navíc po krupobití, které zasáhlo Prahu a okolí v srpnu 2010 a po kterém se na společnost obrátily pro předchozí dobrou zkušenost stovky klientů, se podařilo dosáhnout toho, že spolu obě strany vycházejí a spolupracují.

Z výše uvedených důvodů jsem se rozhodla sledovat historii a vývoj konkurenční doložky, popsat možnosti současného využití v oblasti ochrany podnikatelových cenných informací na podnikatelském trhu dosud neznámých, svěřených zaměstnancům při výkonu jejich zaměstnání i po ukončení pracovního poměru. Uchování těchto informací je nezbytnou podmínkou pro případný podnikatelský úspěch. Studium odborné literatury mi umožnilo hlouběji se seznámit s tímto relativně mladým institutem, a v mé práci se snažím o představení uceleného souboru relevantní právní teorie, příslušných zákonů, soudních

rozhodnutí a pravidel spojených s uzavíráním konkurenční doložky a jejími právními následky srozumitelnou formou. Mým cílem je seznámit podnikatele-zaměstnavatele s pojmem konkurenční doložky a způsobem ochrany zaměstnavatele proti konkurenčnímu chování „budoucích bývalých“ zaměstnanců. Zde považuji také za vhodné zdůraznit, že pokud práce hovoří o „konkurenčním jednání zaměstnance“, rozumí se tím téměř výlučně konkurenční jednání bývalého zaměstnance *po skončení* pracovního poměru, ve kterém uzavřel dohodu o konkurenční doložce; konkurenční jednání zaměstnance *za trvání* jeho pracovněprávního vztahu je vymezeno okrajově s patřičným upozorněním.

Ve své práci se snažím uchopit tzv. konkurenční doložku v jejím historickém vývoji, od počátku vývoje pracovního práva jako takového v 19. století, přes úpravu její formy v zákonech první třetiny 20. století, hospodářsko-politické změny po druhé světové válce, význam přijatého zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a konečně rozvoj institutu a jeho využití po změnách v roce 1989, kdy docházelo při jeho výkladu k častým neshodám nejen odborníků, ale i v rozhodovací praxi soudů.

V další části své práce se věnuji přiblížení právně problematických částí současné úpravy a rozmyšlím nad případnými řešeními, sleduji odbornou polemiku, hledám relevantní souvislosti, a také se obsáhle věnuji slibnému návrhu úpravy institutu z dílny současného ministra práce a sociálních věcí.

Pro svou znalost nizozemštiny a anglického jazyka jsem se rozhodla oživit monotematickou rigorózní práci pohledem na pracovní právo Nizozemského království. Díky perné překladatelské práci se mi podařilo seznámit se s jeho historií a vývojem. V práci předkládám jeho základní principy, stávající právní úpravu a obšírněji také základní atributy nizozemského pracovního práva, což je, jak se domnívám, nezbytné pro pochopení určitých limitů v právní úpravě právě například konkurenční doložky dle nizozemského zákonodárství.

V samém závěru práce nabízím stručnou komparatistiku pracovněprávních a souvisejících institutů obou zemí.

## 1.1 Úvod do problematiky konkurenčního jednání bývalého zaměstnance

Význam slova konkurence je soupeření nebo soutěžení, pro účely této práce můžeme ale o konkurenci v pracovním právě hovořit spíše ve smyslu konkurenceschopnosti, tj. o schopnosti prosadit se v určitém oboru v porovnání s ostatními<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Slovník cizích slov. Informace dostupné z [www.abz.cz](http://www.abz.cz)

Instituty poskytující ochranu podnikání a napomáhající vytvářet zdravou soutěž na trhu nacházíme v různých odvětvích soukromého, ale i veřejného práva. Potřeba ochrany před neoprávněným užíváním majetkové podstaty podnikání v podobě obchodního tajemství, know-how, dobrého jména a ochrana práva na podnikání a na hospodářskou činnost zaměstnavatele přetrvává i po skončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem.

Tuto potřebu naplňuje řada soukromoprávních institutů: právo proti nekalé soutěži, právo duševního vlastnictví atd.

Konkurenční doložka (soutěžní doložka, konkurenční klauzule, retenční dohoda) představuje v pracovním právu spíše výjimečný způsob stanovení práv a povinností subjektům práva, kdy dochází k úpravě právních vztahů, jejichž účinky nastanou až *po skončení pracovněprávního vztahu*. Institut konkurenční doložky má povahu dvoustranného závazkového právního úkonu zakládajícího specifický pracovněprávní vztah. Dohoda o konkurenční doložce je postavena na vzájemné povaze závazku znamenající, že právům a povinnostem jedné smluvní strany musí odpovídat přiměřená práva a povinnosti strany druhé, bývalí účastníci pracovního poměru jsou si navzájem dlužníky i věřiteli<sup>2</sup>.

Předkládám neuzavřený výčet informací, o které může zaměstnavatel při provozování své podnikatelské praxe prostřednictvím svých zaměstnanců přijít:

- A. tzv. Know-how,
- B. Technologické postupy,
- C. Stávající zákazníci – síť, tzn. kontakty i vztahy,
- D. Potenciální zákazníci,
- E. Dodavatelé,
- F. Ostatní zaměstnanci,
- G. Strategie, nápady, vize, aj.

- A. Know-how dle § 118 občanského zákoníku patří mezi tzv. „jiné majetkové hodnoty“ a tvoří jej výrobní, technické a jiné zkušenosti, znalosti a dovednosti, které lze využít v podnikání, tzn. není věcí v právním slova smyslu, ale je penězi ocenitelné, a je tedy, resp. může být majetkovou hodnotou, a tedy způsobilým předmětem občanskoprávních a obchodněprávních vztahů. Z důvodu, že mezi tzv. jiné majetkové hodnoty lze čítat zejména nehmotné statky, je pak zřejmé, že know-how je nehmotným statkem sui generis. Know-how znamená systém, na kterém je postavena

---

<sup>2</sup> Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, str. 541.

určitá společnost, její organizace, vzájemné vazby, výrobní postupy, způsob získávání zákazníků, prezentace společnosti navenek, školení zaměstnanců, v podstatě tedy tajemství fungování určité společnosti jako celku. Možnost využití spočívá v okopírování celého systému a postavení nového, konkurenčního, s podobným či totožným zaměřením.

- B. Technologickými postupy se rozumí určité specifické informace týkající se výroby určitého výrobku nebo poskytování určitých služeb, takové postupy, které jsou pro dané odvětví nebo v určité společnosti určující a za jejich existencí stojí velké investice nebo dlouhodobý vývoj nebo obojí. I zde visí hrozba odcizení kompletního postupu, obchodního tajemství a jeho zneužití v konkurenčním podnikání.
- C. Síť stávajících zákazníků je citlivá, rovněž dlouhodobě vytvářená struktura, za kterou stojí důvěra a spolehlivost společnosti jako obchodního partnera, struktura, bez níž nemůže společnost existovat, neboť je zdrojem jejích příjmů. Zaměstnanec se v rámci své pracovní činnosti dostává do obchodních i jiných vztahů se zákazníky, získává o nich podrobné informace, zná jejich možnosti i limity, poznává mechanismy fungování společnosti, získává kontakty na odpovědné osoby. V praxi se jedná o hodně diskutované téma, často se opakují situace, kdy zaměstnanci odcházejí od společnosti i s svými tzv. klíčovými klienty, na kterých pak staví svou výdělečnou činnost nebo je přinášejí do společnosti nového zaměstnavatele.
- D. Podobné ohrožení jako v bodě C hrozí zaměstnavateli i u potenciálních zákazníků. Hledání nových potenciálních zákazníků je často hlavní, nebo dokonce jedinou náplní pracovní činnosti zaměstnance. Je pak pochopitelné, že odchod zaměstnance s důležitými údaji o nových odbytištích představuje pro zaměstnavatele citelnou ztrátu.
- E. Dalším významným rizikem pro zaměstnavatele představují vztahy jeho zaměstnance s dodavateli. Zde hrozí, že bývalý zaměstnanec naváže na svou pracovní činnost a dodavatelé budou dodávat buď výhradně jemu, nebo za lepších obchodních podmínek, o ohrožení podnikatelských tržních pozic nemůže být tedy pochyb.
- F. I ostatní jednotliví zaměstnanci jsou dalším nezbytným základem existence společnosti, jsou vyškolení, mají požadované znalosti, udržují dobré vazby se zákazníky, znají systém fungování společnosti. Odchod vyškolených zaměstnanců k zaměstnavateli, který si na jejich vědomostech z bývalého zaměstnání postaví svou praxi, je také klasickým případem zneužití informací získaných u zaměstnavatele a

takových odliv školených lidí způsobuje ve společnosti velkou organizační i ekonomickou trhlinu.

- G. Strategie, vize, nápady jsou plánem existence společnosti na podnikatelském trhu s ohledem na jeho vývoj, zachycují představy, možnosti rozvoje a mapování konkurenčního prostředí. Jednoznačně se jedná se o citlivá data, o možnosti jejich zneužití u konkurenta opět nemohou být žádné pochybnosti.

## 1.2 Stručné vymezení atributů konkurenční doložky dle platné právní úpravy

- Konkurenční doložka slouží a priori k ochraně zaměstnavatelova práva na svobodu podnikání a k ochraně firemního know-how.
- Konkurenční doložka představuje závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli, že po skončení zaměstnání nebude vykonávat výdělečnou činnost, jenž by se shodovala s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by mu konkurovala, nebo takovou činnost vykonávat u jiného, konkurenčního zaměstnavatele.
- Konkurenční doložku lze uzavřít po skončení zkušební doby.
- Konkurenční doložku lze uzavřít nejdéle na jeden rok po skončení pracovního poměru.
- Konkurenční doložka představuje závazek zaměstnavatele zaplatit za každý měsíc dodržení ustanovení v konkurenční doložce bývalému zaměstnanci zpětně, při dodržení daných podmínek, peněžitou částku nejméně ve výši jednoho průměrného měsíčního platu zaměstnance.
- Pokud zaměstnanec dohodu poruší, třeba i ojediněle, nemá právo na vyplacení peněžité částky. Navíc může být vůči němu uplatňován požadavek na uhrazení smluvní pokuty, byla-li v dohodě sjednána. Po zaplacení pokuty zaniká pro zaměstnance závazek z konkurenční doložky.
- Tato dohoda může zaniknout ze strany zaměstnavatele jen v době, kdy zaměstnanci trvá pracovní poměr. Pokud zaměstnanci není vyplacena příslušná částka za uplynulý měsíc, kdy plnil závazky vyplývající z uzavřené konkurenční doložky, do 15-ti dnů po její splatnosti, může zaměstnanec dohodu vypovědět. Obě dvě formy zániku dohody musí být učiněny písemně.
- V případě dohody o práci konanou mimo pracovní poměr, kdy není sjednána zkušební doba, je možné sjednat dohodu o konkurenční doložce kdykoli v průběhu pracovněprávního vztahu.

- Sjednání konkurenčního urovnání je výslovně zakázáno u zaměstnanců územních samosprávných celků a pedagogických pracovníků.

## KAPITOLA II.

### Úvod do právní úpravy podnikání, zaměstnávání a konkurenčního jednání zaměstnance v 19., a začátku 20. století

Ve 2. polovině 19. století se u nás začala výrazně zvyšovat průmyslová výroba a s ní související obchod. Rozvoj svobodného podnikání, které se opíralo o kapitálové vztahy ve sféře výroby i trhu, byl neslučitelný se starým systémem cechovního řemesla a jeho složitými předpisy. Ty sice měly na jedné straně chránit existenci a funkce cechovní výroby, na druhé straně však sešňerovaly možnosti ekonomických aktivit cechovních mistrů desítkami ustanovení, které jim v podstatě bránily "vystoupit z řady" a vydat se cestou hospodářské soutěže. Ani nové podnikání, které se hlásilo k podnikatelskému liberalismu, však nebylo možné ponechat bez vypracování určitých společně závazných pravidel, a tak došlo k přijetí Zákona o živnostenském řádu 20. prosince 1859. Organickým doplňkem živnostenského řádu z r. 1859 byl obchodní zákoník z roku 1862, kterým byla legalizována naprostá volná konkurence v obchodním podnikání.<sup>3</sup> Živnostenský řád prošel za dobu svého trvání řadou novelizací a změn, např. novela z roku 1885 upravovala některé otázky související s pracovními podmínkami dělnictva, stanovila maximální pracovní den v délce 11 h, upravila povinné pracovní přestávky, pracovní dobu dětí od 12 do 14 let na 8 hodin, zakázala práci dětí do 14 let v továrnách, děti do 16 let směly vykonávat jen lehčí práce, přičemž jejich pracovní doba byla omezena na 11 hodin denně. Dále se upravily předpisy o učebním poměru a zaměstnání těhotných žen atd. Živnostenský řád z dob Rakousko – Uherska byl převzat jako platná právní úprava i Československým státem v roce 1918 a byl definitivně zrušen až k 31. 12. 1965.

Služební poměr coby základní pracovněprávní vztah byl upraven XXVI. hlavou rakouského obecného občanského zákoníku z roku 1811, dále jen o.z.o., v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Režim služební smlouvy byl pak upraven v ustanoveních §§ 1151-1164 o.z.o. Služební smlouva byla podle § 1151 o.z.o. definována jako závazek určité osoby konat pro jiného po určitý čas služby. Pojem služební smlouvy a služebního poměru byly podle o.z.o. pojmy totožnými. Počátkem 19. století tak pracovní smlouva zakládala pracovní poměr a zcela určovala i jeho obsah. Právní předpisy

<sup>3</sup> Geršlová Jana. Historie veřejné správy: Živnostenský řád v retrospektivě. Veřejná správa, 2008, č. 28.

byly omezeny na vymezení pojmu námezdní smlouvy a několik málo dispozitivních pravidel, v důsledku čehož bylo uzavírání pracovní smlouvy ponecháno zcela na autonomii smluvních stran. Stát se omezoval především na roli ochránce plnění v pracovní smlouvě sjednaných pracovních podmínek. S rozvojem společnosti se objevila nutnost větší ingerence státu do právní úpravy pracovní smlouvy, jejíž obsah začíná být ovlivňován též rozvojem kolektivních smluv. Začátkem 20. století dochází k přizpůsobování institutu pracovní smlouvy novým podmínkám. Na ně reagovala III. dílčí novela obecného zákoníku občanského v roce 1916. Touto novelou byly v o.z.o. zakotveny minimální pracovní podmínky, které musely být respektovány při uzavírání pracovních smluv. Po vzniku Československé republiky platila pro právní úpravu pracovní smlouvy i nadále úprava obsažená v obecném zákoníku občanském,<sup>4</sup> která byla doplňována řadou zákonů: Československo jako první stát na světě uzákonilo zákonem č. 91/1918 Sb. osmihodinovou pracovní dobu, uzákoněna byla i placená dovolená, zákonem č. 63/1918 Sb. byla zavedena státní podpora pro nezaměstnané a pro demobilizované vojáky. V roce 1921 byl uzákoněn tzv. gentský systém, který přesunul péči o nezaměstnané do rukou odborových organizací, kdy se nárok na podporu odvíjel od členství v odborové organizaci. Až do 1. poloviny 20. století trvala rozpolcenost pracovního zákonodárství, které mělo jak občanskoprávní, tak i správně-právního charakter. Zákon č. 154/1934 Sb. upravil vztahy, kterými se řídily pracovní poměry soukromých zaměstnanců. Po fašistické okupaci Československa byla ponechána v platnosti dřívější legislativní úprava pracovních vztahů z dob 1. republiky.<sup>5</sup>

Otázka konkurence mezi jednotlivými podnikateli a možnost nekalé konkurence ze strany zaměstnance, viz dále, byla s rozvojem trhu a legislativními změnami stále aktuálnější. Bylo třeba řešit přípustnost jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která by mohla být v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a ohrozit jeho postavení v hospodářské soutěži, a to jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho ukončení. V pracovních smlouvách se začaly objevovat konkurenční doložky, které ale neměly oporu v zákoně a určení jejich platnosti bylo ponecháno na soudní judikatuře. Soudy ve svých rozhodnutích často omezovaly dobu platnosti a také zužovaly místní působnost konkurenční doložky tak, aby zaměstnanci jako sociálně slabšímu umožnily výdělečnou činnost. V případě, že byla konkurenční doložka

---

<sup>4</sup> Galvas Milan. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. UJEP Brno. 1985. Str.29-31.

<sup>5</sup> Galvas Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. Str. 23-39.

sjednána bez jakéhokoli časového a místního omezení, byla vždy prohlášena za neplatnou podle §878 o.z.o. jako smlouva contra bonos mores<sup>6</sup>.

## 2.1 Právní úprava konkurenční jednání obsažená v zákoně č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících

Jednou z prvních právních norem, která upravovala podmínky konkurenčních činností zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli, a to jak po dobu trvání zaměstnaneckého vztahu, tak po jeho skončení, byl zákon ze dne 16.1.1910 č. 20 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících), ve znění císařského nařízení ze dne 10.1.1915 č. 8 ř.z., který se na základě zákona č. 11/1918 Sb. z. a n. (tzv. recepční normy) stal součástí právního řádu první Československé republiky<sup>7</sup>.

Vydání tohoto zákona znamenalo na svou dobu velký pokrok. Přestože vycházel ze zásady smluvní volnosti, obsahoval i řadu ochranných prvků, kterými stát chránil zaměstnance. V dalším vývoji se na něj v mnohým směrech navazovalo a jeho zásady byly přejímány do dalších zákonů. Zákon se vztahoval na obchodní pomocníky, což byli zaměstnanci, kteří na základě služební smlouvy, viz výše, byli zaměstnáni u zaměstnavatele-kupce a podle smlouvy měli vykonávat výhradně nebo převážně kupecké práce – práce související s vedením a organizací podniku<sup>8</sup>.

Zákaz konkurenčního jednání *po dobu trvání pracovního poměru* byl formulován v § 7 citovaného zákona takto: „V § 1, odstavci 1 dotčení zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatele ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet. Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, zaměstnavatel může žádati náhradu způsobené škody nebo na místo toho požadovati, aby obchody na zaměstnancův účet byly pokládány za uzavřené na zaměstnavatelův účet. Co se týče obchodů na cizí účet uzavřených, může žádati, aby mu byla vydána náhrada za to obdržená nebo mu byl postoupen nárok na náhradu. Zaměstnancům, již u zaměstnavatelů v § 2 č. 5 ustanovených (pozn. - tj. u civilních inženýrů, nikoli autorizovaných architektů a u civilních geometrů), zapovídá se bez svolení zaměstnavatele na vlastní nebo cizí účet přijímatí příkazy, spadající v obor obchodní činnosti zaměstnavatele, pokud jest to na újmu zaměstnavatelově...”

<sup>6</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 31.

<sup>7</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 433.

<sup>8</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 26.



Tímto zákonem byl stanoven absolutní zákaz podnikání zaměstnance bez svolení zaměstnavatele v jeho oboru. Naproti tomu „činiti obchody na vlastní nebo cizí účet“ se vztahoval jen na stejnou oblast podnikání. Obchodní pomocník mohl uzavírat jednotlivé obchody v jiném oboru, aniž by byl zaměstnavatelem omezen. Toto prolamovala vládní předloha zákona o obchodních pomocnících z r. 1907, kde bylo řečeno: „Zaměstnanci se nemůže zásadní vzítí možnost, aby si něco příležitostně vydělal koupí a dalším zcizením věci“. Podle judikatury pak „provozuje-li zaměstnanec bez svolení zaměstnavatelova samostatnou živnost obchodního jednatele, kterou také jako takovou ohlásil a která se stala jeho hlavním zaměstnáním, dopouští se jednání, pro které může býti zaměstnavatelem ihned propuštěn“. Kromě toho mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody, jenž mu zaměstnanec porušením konkurenčního zákazu způsobil, nebo žádat, aby obchody uzavřené na zaměstnancův účet byly považovány za uzavřené na jeho účet. Zaměstnavatelovy nároky zanikly po třech měsících, kdy se dozvěděl o uzavření obchodu, nejdéle po pěti letech od uzavření obchodu<sup>9</sup>.

Zákaz výkonu konkurenční činnosti stanovený tímto zákonem se vztahoval jen na obchodní pomocníky a osoby konající vyšší nikoli kupecké služby.

Zákon o obchodních pomocnících byl také prvním zákonem, který upravil konkurenční jednání zaměstnance *po skončení pracovního poměru*. Vzorem pro úpravu konkurenční doložky v tomto zákoně byl německý obchodní zákon. Smyslem konkurenční doložky bylo zabránit škodě, jenž by mohla vzniknout zaměstnavateli tím, že zaměstnanec, který by odešel od zaměstnavatele, využije znalostí z původního pracovního poměru, a tak by sám mohl vytvořit konkurenci nebo zvýhodnit již existující konkurenci. V roce 1910 ještě nebyl vydán zákon o nekalé soutěži, a tak byla potřeba upravit konkurenční jednání zaměstnance ještě výrazněji<sup>10</sup>. Ustanovení § 36 citovaného zákona připouštělo, aby se zaměstnancem byla uzavřena úmluva, kterou se zaměstnanec omezoval pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti, a to pouze za podmínky, že nešlo o nezletilého zaměstnance nebo zaměstnance s odměnou nepřesahující 4.000,- Kč ročně. Účinnost konkurenční doložky byla podmíněna tím, že se zaměstnanec omezí pouze v činnosti v obchodním odvětví zaměstnavatele, nejdéle po dobu jednoho roku a omezení podle předmětu, času a místa a v poměru k obchodním zájmům, jaké má zaměstnavatel na jeho dodržení, neobsahuje neslušné ztížení zaměstnancovy výživy. Ustanovení § 37 citovaného zákona dále stanovilo, že se zaměstnavatel nemohl domáhat práv založených platně sjednanou konkurenční doložkou v

---

<sup>9</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 26.

<sup>10</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 32.

případech, kdy došlo ke skončení pracovního poměru bez zavinění zaměstnance. § 37 rovněž připouštěl zajištění povinností vyplývajících z konkurenční doložky sjednáním smluvní pokuty. Tyto pokuty podléhaly moderačnímu právu soudu<sup>11</sup>.

Z citovaného znění ustanovení § 36 a § 37 zákona o obchodních pomocnících vyplývá, že otevíraly značný prostor k interpretaci. Předmětem výkladu bylo zejména posuzování neúčinnosti konkurenčních doložek z důvodu ztížení zaměstnancovy výživy. Předmětem rozhodovací praxe tehdejších soudů bylo rovněž stanovení přiměřenosti smluvní pokuty<sup>12</sup>. Podle judikatury „úmluva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jíž se zaměstnanec obmezuje ve prospěch zaměstnavatele pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti, je považována za přičící se dobrým mravům, jenž je podle okolností případu neslušný ztížením zaměstnancovy výživy a omezuje jeho výdělkovou svobodu způsobem přesahujícím míru nezbytnosti.“<sup>13</sup>

## 2.2 Právní úprava konkurenčního jednání obsažená v zákoně č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži

Další právní normou, která upravovala podmínky výkonu konkurenční činnosti zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli, byl zákon proti nekalé soutěži č. 111/1927 Sb. Paragraf 13 citovaného zákona upravoval ochranu informací, se kterými zaměstnanec přicházel při plnění pracovních povinností do styku, tj. *za trvání pracovního poměru*. Dle § 13 odst. 1 tohoto zákona: „Kdo jako zaměstnanec nebo učeň za trvání zaměstnaneckého nebo učňovského poměru jiné osobě neoprávněně sdělí nebo učiní přístupným obchodní nebo výrobní tajemství, jež mu v důsledku jeho poměru v podniku buď bylo svěřeno nebo se stalo jinak přístupným a jehož může být použito za účelem soutěže, může být žalován, aby se zdržel takového jednání“.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že ochraně podléhaly pouze informace určitého druhu, tzn. informace a údaje kvalifikované jako obchodní nebo výrobní tajemství. Naproti tomu informace, znalosti a dovednosti, které zaměstnanec získal v souvislosti s výkonem pracovní činnosti a které jako obchodní nebo výrobní tajemství kvalifikovány nebyly, nepodléhaly ochraně před sdělením nebo zpřístupněním jiné osobě. Ustanovení § 13 odst. 3 tak vylučovalo aplikaci odst. 1 na používání znalostí, zručností, kterých zaměstnanec nebo učeň nabyli v

---

<sup>11</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 434.

<sup>12</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 434.

<sup>13</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 33.

pravidelném postupu své činnosti s vůlí zaměstnavatele v jeho podniku konané (tzv. know-how).

Shora citované ustanovení zákona proti nekalé soutěži mělo povahu zákonného zákazu, který nebyl vázán na smluvní dohodu.<sup>14</sup> Citované ustanovení chránilo tedy zaměstnavatele před výkonem konkurenční činnosti zaměstnance za trvání pracovněprávního vztahu.

Pokud se zaměstnanec dopustil konkurenčního jednání úmyslně nebo z vědomé nedbalosti, mohl být žalován o náhradu škody. Zaměstnavatel mohl podat zdržovací žalobu nejen na zaměstnance, ale i na soutěžitele, který obchod se zaměstnancem sjednal, a mohl ho žalovat i o náhradu škody, pokud věděl nebo musel vědět, že zaměstnanec svou činností poškozoval mateřský podnik (§ 14 odst. 3 zák. o nekalé soutěži). Zaměstnavatel mohl zaměstnance i konkurenčního soutěžitele trestně stíhat podle § 32, konkurenční jednání bylo považováno za přestupek a trestalo se peněžitým trestem od 50 do 10 000 Kč nebo trestem vězení od tří dnů do jednoho měsíce (§ 37 odst. 2 zák. o nekalé soutěži).<sup>15</sup>

O přípustnosti ujednání zákazu konkurenčních aktivit pro *dobu po skončení zaměstnaneckého vztahu* však právní úprava nekalé soutěže výslovně nehovořila. Dle právní teorie však zaměstnavatel a zaměstnanec mohli konkurenční doložku (dle současné právní terminologie) ujednat: „ochranu tajemství i na dobu po skončení zaměstnaneckého poměru může si zaměstnavatel zajistiti toliko smlouvou, např. konkurenční klausulí.“<sup>16</sup>

### 2.3 Právní úprava konkurenčního jednání obsažená v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

Výše citovaný zákon o obchodních pomocnících byl zrušen zákonem č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Nový zákon upravoval zákaz konkurenčního jednání zaměstnance *za trvání pracovního poměru* v § 29 odst. 1 zák. o soukr. zam. takto: „Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž se nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti též soutěže.“ Z důvodové zprávy návrhu zákona vyplývalo, že hlavní myšlenkou nového zákona bylo, aby zaměstnanec svou pracovní sílu rezervoval pro svého zaměstnavatele a aby se nerozptyloval vedlejšími zaměstnáními. Zákon jasně uvádí, že bez

<sup>14</sup> Pelikánová Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání, 1997, roč. 5, č. 7-8. Dostupné z ASPI, ev.č. 7955 (lit).

<sup>15</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 28.

<sup>16</sup> Skála Karel. Nekalá soutěž: Ch.2.2. Trvání zaměstnaneckého poměru. Dostupné z ASPI, ev.č. 129 (lit).

svolení svého zaměstnavatele se zaměstnanec nesměl ve svém volném čase věnovat jinému výdělečnému zaměstnání i ve zcela odlišném oboru. Zákaz byl formulován jako absolutní, ale ustanovení § 29 jako dispozitivní a zákaz konkurence mohl být stranami ve smlouvě omezen nebo zrušen. V § 29 odst. 1 jsou vyjádřeny čtyři zákazy:

- vykonávat jiné zaměstnání,
- být činný pro jiný podnik,
- účastnit se podnikání na svůj nebo cizí účet,
- účastnit se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.<sup>17</sup>

V § 29 odst. 2 zák. o soukr. zam. byly uvedeny sankce za porušení zákonných zákazů:

- aby obchody, které sjednal zaměstnanec na vlastní účet, byly považovány za obchody uzavřené zaměstnavatelem,
- aby zaměstnanec, který sjednal obchody na cizí účet, mu vydal provizi nebo postoupil nárok na ni.

Nároky zanikaly po třech měsících ode dne, kdy se dozvěděl o porušení zákazu konkurenčního jednání, nejdéle do tří let po sjednání obchodu.<sup>18</sup>

Právní úprava konkurenční doložky v zákoně o soukromých zaměstnancích v podstatě vycházela ze zákona o obchodních pomocnících. Soutěžní doložku v ustanovení § 47 zákon definoval jako úmluvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti *pro dobu po skončení pracovního poměru*. Závaznost soutěžní doložky byla podmíněna svéprávností zaměstnance v době jejího sjednání, dále tím, že jeho plat při skončení pracovního poměru přesahoval 18.000,- Kč ročně a oproti dřívější právní úpravě také tím, že zaměstnanec měl možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. Pokud byl plat zaměstnance při skončení pracovního poměru vyšší, byla závaznost konkurenční doložky podmíněna v ustanovení § 47 odst. 2 tím, že soutěžní doložka sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele (zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout), dále tím, že ukládala zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru, a tím, že neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodním zájmům zaměstnavatele.

Zákon o soukromých zaměstnancích v ustanovení § 47 odst. 3 rovněž připouštěl, aby doba, po kterou je zaměstnanec omezen ve výkonu své výdělečné činnosti, byla dohodou rozšířena

---

<sup>17</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 29.

<sup>18</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 31.

na pět let, a to pouze za podmínky, že se zaměstnavatel zaváže platit zaměstnanci za dobu přesahující jeden rok až do uplynutí platnosti soutěžní doložky plat, který náležel zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Pokud jde o formu soutěžní doložky, byla zákonem obligatorně stanovena písemná forma.

V ustanovení § 48 citovaného zákona byla vázána platnost soutěžní doložky na důvod skončení pracovního poměru. Zákon tak připouštěl, aby zaměstnanec svým právním úkonem (písemným prohlášením, že nepokládá úmluvu za závaznou, učiněným do 1 měsíce) přivodil neplatnost soutěžní doložky, a to v případě, že zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem. Soutěžní doložka byla rovněž neplatná, jestliže zaměstnavatel bez důležitého důvodu zrušil předčasně pracovní poměr nebo jestliže pracovní poměr vypověděl zaměstnanec bez věcného či důležitého důvodu na straně zaměstnance a nezavázal-li se zaměstnavatel, že po dobu omezení bude zaměstnanci platit plný plat, který náležel zaměstnanci při skončení pracovního poměru, nebo neplatil-li, ač byl upomenut.

Vztah smluvní pokuty, byla-li sjednána, k náhradě případné další škody, resp. k trvání závazku zaměstnance ze soutěžní doložky byl v ustanovení § 49 tohoto zákona vyřešen takto: pokud byla pro případ porušení soutěžní doložky sjednána smluvní pokuta, mohl se zaměstnavatel domáhat pouze zaplacení smluvené náhrady, nikoliv však splnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody.

Paragraf 50 citovaného zákona uvedl moderačního práva soudu (zmírnění smluvených náhrad), dle kterého mohl soud smluvené náhrady přiměřeně snížit, přihlížeje k významu řádného splnění smlouvy.

Soutěžní doložka mohla být součástí individuální pracovní smlouvy, mohla však být součástí smluv hromadných (kolektivních).<sup>19</sup>

### **KAPITOLA III.**

#### **Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v letech 1948 – 1989**

Právní úprava konkurenční doložky obsažená v zákoně č. 154/1934 Sb. byla součástí právního řádu až do 1. 1. 1966, kdy nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, po únoru 1948 v praxi však aplikovatelná nebyla. Tento zákoník práce konkurenční doložku ve svých ustanoveních neupravoval.

---

<sup>19</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 434.

Pro lepší pochopení vývoje pracovního práva v poválečné době si dovolím přiblížit tehdejší politické a ekonomické poměry ve vztahu k soukromému podnikání, v nichž již brzy po osvobození od nacismu nastaly dalekosáhlé změny. Na základě dekretů prezidenta Beneše byly konfiskovány majetky Němců, Maďarů, zrádců a kolaborantů aj. s tím, že budou za úplatu předány do vlastnictví fyzických a právnických osob. Na podzim roku 1945 se v souladu s dobovými náladami zásadně změnilo majetkoprávní postavení velkých podniků. Za jedinou formu znárodnění bylo přijato zestátnění, znárodněné podniky tedy neměly vlastnit ani družstva ani orgány místní samosprávy – národní výbory. Prezident Edvard Beneš vládou navržené dekry podepsal 24. října a v platnost vstoupily 28. října 1945. Celkový přesný počet znárodněných podniků není jednoduché určit. Starší statistiky udávají, že k 1. dubnu 1946 bylo celkem znárodněno zestátněním 3 348 podniků, v nichž pracovalo 55,3 % z celkového počtu všech činných osob. V listopadu 1947 bylo průmyslových národních podniků 3 380 v českých zemích a na Slovensku a pracovalo v nich 880 035 osob (61,33 % všech zaměstnanců), podniků vlastněných soukromníky bylo 9 955 a pracovalo v nich 311 378 osob (21,7 % všech zaměstnanců). V 4 437 konfiskovaných průmyslových podnicích pod národní správou pracovalo 186 197 osob, (12,97 % všech zaměstnanců) a 315 státních podniků zaměstnávalo 15 640 osob (1,08 % všech zaměstnanců). Na podzim 1947 vyšel z řad KSČ program „dalšího znárodnění hospodářských celků zaměstnávajících více než 50 osob“ a kampaň proti „šmelině“ v obchodování s textilem, která mířila k znárodnění textilních velkoobchodů. Za znárodněný majetek příslušela dosavadním vlastníkům náhrada, jejíž přiznání však bylo omezeno řadou podmínek a nebyla, jak se ukázalo v budoucnosti, nikdy vyplacena. Naprosté uchopení moci ve státě KSČ v únoru 1948 pak přivedlo radikální proměnu postavení soukromého podnikání. Na zasedání ÚV KSČ 17.–18. listopadu 1948 se ukázalo, že KSČ se zaměří na další potlačování soukromého podnikání, v rámci tzv. přechodu k „vyšším podnikatelským formám“. Položilo se tehdy rovnítko mezi slova vykořisťovatelský a kapitalistický a za vykořisťovatele byli označeni všichni podnikatelé zaměstnávající kromě sebe ještě další osobu. Potlačování kapitalistického podnikání v řemesle se mělo dít po linii daňové, linii cenové a linii zásobovací. Bylo tedy jasné, že mnoho drobných soukromých podniků ať už je vedli živnostníci, či příslušníci svobodných povolání v brzké době zanikne a tak se i stalo.<sup>20</sup>

Československo se ze státu, v jehož hospodářství soukromé podniky ve výrobě a ve službách vytvářely podstatnou část celkové produkce hospodářství, změnilo během jednoho

---

<sup>20</sup> Dufek Pavel. Vliv právního prostředí na soukromé podnikání v Československu v 50. a 60. letech 20. století. Acta Oeconomica Pragensia. 2005. Str. 163-189.

desetiletí ve stát, kde soukromé podnikání bylo téměř vymýceno. KSČ, i přes jisté váhání v jejích řadách, došla k přesvědčení, že jedině další potlačování soukromého podnikání umožní KSČ plně řídit československou ekonomiku a stát se následně natrvalo politicky vládnoucí silou. Potlačování soukromého podnikání se mohlo uskutečňovat proto, že komunistická strana si podřídila po únoru 1948 v Československu zákonodárnou a soudní moc a plně ovládla moc výkonnou. Jasně se ukázalo, že i při zachování platnosti právních norem, které soukromé podnikání umožňovaly, stačila jen dostatečně silná politická vůle a pomocí jiných právních norem mohlo být soukromé podnikání omezováno a posléze dokonce takřka znemožněno. Bylo toho dosaženo prostřednictvím zákonů vyhlášek a nařízení, které soukromé podnikání v zásadě nezakazovaly, ale „jen“ ztěžovaly. Přestože nadále platil Živnostenský řád z roku 1859, podle něhož mohl každý začít při splnění dosti liberálních podmínek soukromě podnikat, při vědomí daňového zatížení soukromých podnikatelů a zvážení ostatních podmínek, se do něj zřejmě nikdo nepustil. Dne 11. července 1960 byla navíc přijata nová Ústava, Československo se podle ní stalo socialistickým státem, v němž se soukromé podnikání v zásadě jen „připouštělo“. Ústavní článek 9 totiž zněl: „V mezích socialistické hospodářské soustavy je přípustné drobné soukromé hospodářství založené na osobní práci a vylučující vykořisťování cizí pracovní síly“. Hospodářský zákoník vydaný 4. června 1964 z tohoto ustanovení nutně vycházel, stejně jako Zákoník práce z 16. června 1965. Ekonomické zákonitosti však působily dále, navzdory rigidně komunistickému nazírání tehdejšího vedení strany a státu, které odmítalo soukromé podnikání a soukromou podnikatelskou iniciativu. Téměř naprosté vymizení soukromého podnikání se trvale projevovalo především v nedostatečné nabídce řemeslných a opravárenských služeb a též v jejich obecně nízké kvalitě. Výkonné orgány státní moci a samosprávy plně ovládané komunisty využily neexistence právních a zákonných zábran k potlačení soukromého podnikání. Proti tomu nebylo v zásadě obrany, neboť státní správa, ale i soudy následovaly politickou linii vedení vládnoucí strany KSČ. Pro, byť i omezenou, obnovu soukromého podnikání bylo tedy nutné, aby se změnily názory a personální složení až na nejvyšších místech hospodářské a politické moci Československa. Komunální i státní orgány nemohly nahradit soukromou iniciativu a zainteresovanost vlastníka, a i přes snahy o změnu po roce 1968 a v 80. letech (např. nařízení vlády č. 154/1982 Sb. o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru) byla k plné obnově soukromého podnikání nutná naprostá změna režimu.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Dufek Pavel. Vliv právního prostředí na soukromé podnikání v Československu v 50. a 60. letech 20. století. Acta Oeconomica Pragensia. 2005. Str. 163-189.

V průmyslovém Československu a Polsku bylo v období mezi oběma světovými válkami již značně rozvinuté pracovní právo středoevropského typu (vycházející v obou zemích z rakouského, v části Polska však též z německého práva). Potřeba změn v právním řádu ČSSR po únoru 1948 přinesla usnesení ÚV KSČ nazvané „K dalšímu upevnování socialistické zákonitosti a zlidovění soudnictví“ ze dne 8. prosince 1960, které si vytyčilo úkol přebudovat náš právní řád v souladu s novou ústavou. Vedle zákoníků občanského práva, hospodářského práva, zahraničního obchodu a mezinárodního práva soukromého a procesního bylo uloženo připravit i zákoník práce. Provedením tohoto úkolu byla pověřena Ústřední rada odborů, neboť tehdy neexistovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ústřední rada odborů měla dobře odborníky vybavený právní a legislativní odbor. K přípravě zákoníku práce byly ustaveny odborné komise, pro práci v nich byli uvolněni i vynikající soudci a odborníci z praxe. Jako základní prameny braly komise v úvahu především úmluvy Mezinárodní organizace práce, kterých bylo od roku 1919 do roku 1966 přijato celkem 126, doporučení, jichž bylo v té době přijato 127, a další mezinárodní dokumenty. Tyto mezinárodní prameny směřovaly k zabezpečení lidských práv, zejména práv sociálních, která se realizují v pracovním procesu také tím, že zaručují minimální standardy pro úpravu pracovních a sociálních podmínek. Komise braly v úvahu i pracovníprávní úpravy jiných zemí, hlavně socialistických. Seznamovaly se však i s koncepcemi pracovních poměrů jiných zemí, kterým věnovali pozornost vědci v Německu, ve Francii, v Belgii a Holandsku od třicátých do sedmdesátých let. Pracovní právo lidově demokratických zemí střední a východní Evropy se však nevyvíjelo stejně a rovnoměrně.

Začátkem roku 1963 byl návrh zákoníku práce předložen k veřejné diskusi. Této diskuse se zúčastnil asi 1 milion pracujících a bylo podáno téměř 22 000 připomínek. Poté byla připravena definitivní osnova zákoníku, který měl být vydán v r. 1964. S ohledem na připravovanou reformu řízení národního hospodářství bylo jeho vydání odloženo a byl ve Sbírce publikován až v r. 1965 pod č. 65.<sup>22</sup> Charakterizovala jej jednotnost právní úpravy vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi, komplexnost úpravy téměř všech otázek pracovníprávních vztahů a kogentnost norem nedovolující odchylky.<sup>23</sup>

Z uvedeného vyplývá, že v politicko-právní vývoj neumožňoval vývoj soukromých podnikatelských aktivit, a k rozvoji vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, jak jej známe dnes, a jak jej znaly právní řády tzv. západoevropských zemí, a z něho vyplývajících důsledků, nemohlo vůbec dojít. Zaměstnanec byl aktivní v pracovním poměru pouze v rámci státního

---

<sup>22</sup> Kalenská Marie. Aplikované právo. 2006. Č. 1. Str. 10-12.

<sup>23</sup> Galvas Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. Str. 23-39.



podniku nebo jiné státní organizace, a jeho případná konkurence, způsobená odchodem do jiného státního podniku nebo státní organizace, byla již ze samé podstaty vyloučena. Lze tedy jen zopakovat, že ač právní úprava konkurenční doložky obsažená v zákoně č. 154/1934 Sb. o soukromých zaměstnancích byla součástí právního řádu až do 1.1.1966, kdy nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v praxi aplikovatelná v žádném případě nebyla.

## **KAPITOLA IV.**

### **Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v letech 1989 - 2006**

Po roce 1989 dochází v souvislosti s politickými a společenskými změnami v zemi také k obnově tržního hospodářství a přechodu z centrálního plánování a společného vlastnictví na rozvoj podnikání soukromého.

Právní rámec založil již ústavní zákon z 18. dubna 1990 č. 100/1990 Sb.<sup>24</sup>, který změnil ideologickou část Ústavy z roku 1960. Vypustil hlavně úvodní Prohlášení a změnil články 7 až 15, které měly připravit předpoklady pro změnu ekonomického systému a přechod na tržní ekonomiku. Ustanovení o socialistické hospodářské soustavě, plánovitě řízené ekonomice, formách vlastnictví a socialistické dělbě práce byla nahrazena ústavními principy ochrany vlastnického práva, vyvlastnění jen ve veřejném zájmu, na základě zákona a za náhradu, ale také zákazu zneužívání vlastnictví. V čl. 13 se stát zavazoval vytvářet podmínky a stanovovat pravidla pro rozvoj a ochranu podnikání a hospodářské soutěže. Následovala novela hospodářského zákoníku č. 103/1990 Sb., která odstraňovala hlavní instituty plánovitě řízené ekonomiky a vymezila typy obchodních společností (např. společnosti s ručením omezeným a veřejné obchodní společnosti). Hospodářský zákoník pak s účinností od 1. ledna 1992 nahradil obchodní zákoník, zákon č. 513/1991 Sb. Na novelu hospodářského zákoníku navazoval zákon č. 104/1990 Sb. o akciových společnostech. Symbolicky i fakticky nejvýznamnějším zákonem této doby byl zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který upravoval podnikatelskou činnost fyzických osob. Zákon působil provizorně do přijetí živnostenského zákona v roce 1991 účinného od ledna 1992. Úkolem zákona č. 111/1990 Sb., o státním podniku, bylo připravit podmínky pro privatizaci a odstranění monopolů. Byla zvolena cesta posílení práv zakladatele (tedy příslušného úřadu státní správy) a omezena podniková samospráva. Zakladatel mohl podnik též rozdělit na menší části či přeměnit na akciovou společnost. Další zákon, zákon č. 116/1990 Sb., o nájmu a podnájmu

---

<sup>24</sup> Ústavní zákon č. 100/1990 Sb., dostupný z [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

nebytových prostor, dodnes platný, usnadnil zakládání provozoven nových podnikatelů a zavedl smluvní volnost do nájemních vztahů.

#### 4.1 Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., po roce 1989

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1966 zůstal, i přes četné novelizace, až do roku 1989 koncepčně poplatný době svého vzniku.

Po roce 1989 řešily profesní konkurenci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem postupně jeho tři novely. První novela, provedena zákonem č. 3/1991 Sb., rozšířila ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) povinnosti pracovníků o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace. Cílem této novely byla „snaha zabránit jednání zaměstnanců, které poškozuje zájmy zaměstnavatele zejména v ekonomické a sociální oblasti, ať už se jedná o jeho postavení v oblasti hospodářské soutěže, při realizaci vlastnických nebo v oblasti průmyslových práv, v podnikatelské činnosti apod.“ Tato obecná formulace si vyžádala další novelu provedenou zákonem č. 231/1992 Sb., která začlenila do zákoníku práce nové ustanovení § 75, jehož cílem bylo regulovat „výkon jiné výdělečné činnosti“.<sup>25</sup> V § 75 odst. 1 zákoníku práce bylo stanoveno: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím souhlasem“.

Výdělečnou činností se rozuměla jakákoli výdělečná činnost bez ohledu na to, v jakém právním vztahu se vykonává a jestli přináší zamýšlený zisk. Muselo se jednat o činnost aktivní, spočívající v osobním výkonu práce, výdělečnou a o činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele (podle judikatury vymezenou předmětem podnikání zapsaným v obchodním rejstříku). Souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností musel být písemný, na jeho udělení nebyl právní nárok, nemohl být nahrazen rozhodnutím soudu.<sup>26</sup>

Výše uvedené ustanovení § 75 zákoníku práce tedy přinášelo úpravu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, vztahovalo se však na všechny zaměstnance *v době trvání pracovního poměru* a nechránilo předmět činnosti zaměstnavatele před konkurencí bývalého zaměstnance *po skončení pracovního poměru*. Praxe si ale nutila sjednávání zákazu konkurenčního jednání i poté, co zaměstnání bývalého zaměstnance skončilo. Stále častěji se v pracovních smlouvách začala objevovat smluvní ujednání o zákazu konkurence, o dodržování obchodního tajemství, včetně mlčenlivosti ze strany zaměstnance. Podstatou závazku bylo zdržet se po sjednanou dobu

<sup>25</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 41.

<sup>26</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 45.

podnikání v předmětu činnosti bývalého zaměstnavatele nebo zaměstnání u jiného zaměstnavatele. V literatuře i soudní judikatuře ale panovaly rozdílné názory na to, nakolik byla tato ujednání přípustná a podle kterého zákona se měla uzavírat<sup>27</sup>.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl právním předpisem, v němž převažovala ustanovení kogentního charakteru.

Někteří autoři hledali spojitost v obchodním právu, protože nedovoleným soutěžním jednáním mohl zaměstnanec porušit obchodní tajemství jako jedno ze skutkových podstat nekalé soutěže a obchodní zákoník nerozlišuje zaměstnance podle toho, zda jeho pracovněprávní vztah trvá, nebo již skončil. Pro posouzení platnosti zákazu konkurence mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem měla zásadní význam povaha tohoto právního vztahu, tj. zda se bude řídit zákoníkem práce, nebo občanským zákoníkem. Někteří autoři považovali smlouvu o konkurenční doložce za smlouvu občanskoprávní, protože se vztahovala až na dobu po skončení pracovního poměru, a proto neměla vztah k původnímu pracovnímu poměru a uzavírali ji jako innominátní smlouvu podle § 51 občanského zákoníku,<sup>28</sup> viz dále.

Mnoho autorů vycházelo z toho, že pracovní právo vytvářelo uzavřený systém smluvních typů, který neumožňoval účastníkům pracovněprávních vztahů uzavírat jiné smlouvy než ty, které byly jako smluvní typy výslovně upraveny zákoníkem práce.<sup>29</sup> Obdoba ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, podle kterého si účastníci mohli upravit vzájemná práva a povinnosti odchylně od zákona, jestliže to výslovně nezakazoval a jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj nelze odchýlit, neexistovala.

#### 4.2 Občanskoprávní princip v pracovním právu a jeho vliv na platnost sjednaných konkurenčních doložek

Polemika odborné veřejnosti nad povahou uzavíraných konkurenčních doložek se zřetelem k možnému občanskoprávnímu principu smluvní volnosti v pracovním právu vyvrcholila v problému výše zmíněných innominátních smluv.

Contractus innominatus, nepojmenované smlouvy, které zákoník práce ve znění účinném do 31.12.2006 vůbec neupravoval, jsou výrazem široké smluvní volnosti v soukromoprávní úpravě v používání smluv výslovně v zákoně neupravených, zatímco za smlouvy pojmenované jsou považovány tradiční smluvní typy, které se postupně vyvinuly z práva

---

<sup>27</sup> Šimečková Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. *Právo a podnikání*, 2003, č. 10, str. 22.

<sup>28</sup> Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha. 2008. Str. 60.

<sup>29</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, roč. 4, č. 10, str. 436, Galvas Milan. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. Brno, UJEP Brno, str. 43, Zrútský Jaromír. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, str. 516.

římského. Existence a přípustnost nepojmenovaných smluv je obecně považována za jeden z nejvýznamnějších projevů smluvní volnosti. Zásada smluvní volnosti má své formálně právní vyjádření v Listině základních práv a svobod, kde se v čl. 2 odst. 3 říká, že každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Dále v čl. 4 odst. 4 je uvedená zásada doplněná ustanovením, že při omezování základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Pro uzavírání nepojmenovaných smluv platí, že strany musí samy dostatečně určitě stanovit jejich obsah, tj. vzájemná práva a povinnosti, aby bylo nepochybně zřejmé, že smlouva byla uzavřena platně a co je jejím obsahem.

O výše uvedená ustanovení Listiny se pak opírá občanský zákoník, zákon č. 40/1964 Sb., kde je citovaná ústavní zásada „vše je dovoleno, co není zakázáno“ vyjádřena v § 2 odst. 3, podle něhož si účastníci občanskoprávních vztahů mohou vzájemná práva a povinnosti upravit dohodou odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a jestli z povahy ustanovení zákona nevyplývá, že se od něj odchýlit nelze.

Pro oblast pracovněprávních vztahů zakotvuje Listina v čl. 26 právo každého občana na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Pracovní právo bývá pro zjednodušení rozlišováno na jedné straně jako smluvní pracovní právo, které je označováno jako součást soukromého práva a na druhé straně jako ochranné pracovní právo, které je zařazováno do práva veřejného. Základní funkcí pracovního práva je ochrana zaměstnance jako slabšího z obou smluvních stran.

Někteří odborníci uvádějí, že jeho slabost spočívá v omezení svobody rozhodování o uzavření pracovní smlouvy, neboť je k tomu mnohdy donucen svými objektivními ekonomickými podmínkami. Ne každý má možnost nebo schopnost podnikat, popřípadě možnost jiného legálního zdroje obživy. Má-li pracovní právo zůstat právním odvětvím, které upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce, pak je vždy nutno omezit rozsah dispozitivních ustanovení a určitých oblastech zachovat řadu ustanovení kogentních z oblasti veřejnoprávní, aby tak pracovní právo mohlo plnit svoji ochrannou funkci.<sup>30</sup>

Zákoník práce účinný do 31. 12. 2006 zcela postrádal ustanovení o možném a dovoleném obsahu smluv, chyběla v něm ustanovení, která by stanovila závazná pravidla pro výklad smluv, i ustanovení o posuzování těch smluv, na jejichž základě bylo plněno, ale nešlo je podřadit pod žádný smluvní typ zákoníkem upravený. Celková koncepce pracovního práva

---

<sup>30</sup> Píchová Irena. Innominátní smlouvy v pracovním právu. Právo a zaměstnání, 1999, č. 9-10, str.8-10.

před přijetím zákona č. 262/2006 Sb. s účinností od 1.1.2007 byla založena na principu, že v pracovním právu lze dělat jen to, co je jeho normami povoleno.

Podle některých autorů bylo možné na podkladě shora uvedených skutečností učinit jednoznačný závěr, že bylo vyloučeno, aby zaměstnanec a zaměstnavatel mohli uzavírat smlouvy (dohody), které neodpovídaly žádnému ze smluvních typů upravených v jednotlivých ustanoveních pracovněprávních předpisů<sup>31</sup>. Taková dohoda byla neplatná pro rozpor s § 242 odst. 1 písm a) a § 244 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2000, neboť tato dohoda nebyla předpisy pracovního práva upravena<sup>32</sup>.

Podle mínění jiných<sup>33</sup> však bylo možné dovodit přípustnost uzavírání konkurenčních ujednání nejen z pohledu základních lidských práv, ale také přímo z ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 navazující na ustanovení odst. 1.:

„§ 29(1) V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo), c) den nástupu do práce.

(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.“

Dle předmětného ustanovení bylo možné v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých „mají účastníci zájem“. Právě v těchto podmínkách byla spatřována možnost uzavření konkurenční klauzule spojené i s případnou smluvní pokutou.

I kdyby byla smlouva o konkurenční doložce před účinností novely č. 155/2000 Sb., která poprvé umožňovala tzv. konkurenční doložku dle pracovněprávních předpisů se zaměstnancem platně sjednat, považována za smlouvu občanskoprávní podle § 51 občanského zákoníku, byla některými dovozována její neplatnost, neboť podle ustanovení § 574 odst. 2 občanského zákoníku se nelze vzdát práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 436.

<sup>32</sup> K tomu srov. Šimečková Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání, 2003, č. 10, str. 23.

<sup>33</sup> Vašíček Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojení se smluvní pokutou – polemika. Právní rozhledy, 1994, roč. 2, č. 1, str. 17. Opačný názor in Salačová Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 6, str. 268 a 269 a in Zrůtký Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 11, str. 515 a násl.

<sup>34</sup> Šimečková Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. Právo a podnikání, 2003, č. 10, str. 23. Salačová Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 6, str. 268

## *Judikatura*

Jiné názory k tématu vyslovila judikatura. Ústavní soud svým nálezem II. ÚS 192/95 potvrdil, že institut smluvní konkurenční doložky upravený v individuální pracovní smlouvě je v souladu s Listinou základních práv a svobod České republiky. V daném případě se jednalo o situaci, kdy v pracovní smlouvě se zaměstnanci zavázali, že „po se dobu 12-ti měsíců od ukončení pracovního poměru zdrží samostatného i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele“ a že v případě „porušení konkurenčního ujednání“ zaplatí zaměstnavateli „pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti“<sup>35</sup>. V momentě, kdy bývalými zaměstnanci skutečně došlo v době rozhodné k vytvoření společnosti, jejímž předmětem činnosti byla činnost s obdobným předmětem podnikání jako u bývalého zaměstnavatele, rozhodl se tento podat na bývalé zaměstnance s ohledem na ujednání v pracovní smlouvě žalobu o zaplacení pokuty. Soudy (krajský a vrchní) následně polemizovaly, nakolik jsou taková ujednání v souladu s čl. 1 větou první, čl. 3 odst. 1 upravující zásadu rovnosti, 2 odst. 3 Listiny a čl. 2 odst. 4 Ústavy „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, čl. 26 Listiny (každý má právo podnikat) s přihlédnutím k § 29 odst. 2 (v pracovní smlouvě lze dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem), § 244 (podle Vrchního soudu vyjadřující kogentní povahu zákoníku práce = smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to právní předpisy umožňují) a § 75 zákoníku práce (upravující výkon jiné výdělečné činnosti). Žaloba na zaplacení pokuty byla nakonec po dovolání zamítnuta především pro porušení čl. 26 Listiny a pro rozpor s § 242 odst. 1 písm. a) byla konstatována neplatnost takového ujednání. S tím se bývalý zaměstnavatel nehodlal smířit a žádal po Ústavním soudu zrušení tohoto rozhodnutí z důvodu porušení čl. 26 a dalších článků Listiny, při té příležitosti se Ústavní soud zabýval souladem takového „konkurenčního“ ujednání v pracovní smlouvě s výše uvedenými články Listiny a pracovněprávními předpisy. Ústavní soud došel k názoru, že napadená rozhodnutí založila nerovnost na straně zaměstnavatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách atd., byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, aniž se tyto o ně musely nějak zasloužit. Svůj právní názor odůvodnil tím, že zásada rovnosti v právech upravená v Listině se vztahuje jak na fyzické osoby, tak i na právnické, že podle čl. 2 odst. 3 Listiny a čl. 2 odst. 4 Ústavy může každý činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá a konečně, že podle čl. 26 Listiny má každý

---

<sup>35</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. Zn. II. ÚS 192/95 ve znění opravného usnesení ze dne 27.3.1996. Právní rozhledy, 1996, č. 8, str. 366-368.

právo podnikat. Možnost domáhat se soudní ochrany pro nekalosoutěžní chování nebo pro porušení obchodního tajemství na tom nemohla nic změnit. Ústavní soud tak napadená rozhodnutí zrušil a dále poukázal, že bude třeba individuálně přistupovat k hodnocení tzv. „konkurenčních ujednání“, neboť „faktem zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava týkající se nekalosoutěžního jednání, ....., a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka pracovního poměru atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností a poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence“<sup>36</sup>. V té době to byl převratný nálezk, zásadním způsobem prolamující přísně kogentní úpravu pracovněprávních vztahů.

Nejvyšší soud České republiky spory o platnost konkurenčních doložek řešil především v rozsudku ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 a dále v rozsudku ze dne 25. 10. 2005 sp. zn. 21 Cdo 248/2005.<sup>37</sup> Oba rozsudky se týkaly žalob na zaplacení smluvní pokuty vyplývající z uzavřené konkurenční doložky. V obou případech byla dohodnuta smluvní pokuta pro případ porušení závazku zdržet se konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru. V prvním rozsudku Nejvyšší soud posuzoval skutkový stav případu, kdy účastníci uzavřeli v listopadu 1997 formou dodatku k pracovní smlouvě dohodu podle § 261 a násl. zákona č. 513/1991 Sb. – obchodního zákoníku dohodu označenou jako „konkurenční doložka“. Podle bodů č. 1/ a 2/ této dohody se žalovaný zavázal během pracovního poměru u žalobce a po dobu 24 měsíců po jeho skončení bez souhlasu statutárního orgánu žalobce nevstoupit do „konkurenční firmy“ (podniku se stejným nebo obdobným předmětem činnosti) jako společník, majitel nebo zaměstnanec, zdržet se podnikání na vlastní účet ve stejném oboru činnosti jako žalobce, „nepodporovat konkurenční podniky radou, penězi nebo jakýmkoliv jiným způsobem“, neusilovat „o získání zaměstnanců či spolupracovníků žalobce pro konkurenční firmy nebo pro svou firmu“ a nepřijmout úplatek „v jakékoli podobě“. Bod č. 3/ zmíněné dohody pak žalovanému ukládá povinnost písemně si vyžádat stanovisko statutárního orgánu žalobce, „pokud by chtěl nastoupit u konkurenční společnosti nebo podnikat na vlastní účet či účet jiného se stejným nebo obdobným předmětem činnosti jako žalobce“. Pro případ nedodržení uvedeného závazku byla mezi účastníky v bodě č. 4/ sjednána „smluvní pokuta“ ve výši „deseti základních měsíčních platů“ žalovaného. Pracovní

---

<sup>36</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. Zn. II. ÚS 192/95 ve znění opravného usnesení ze dne 27.3.1996. Právní rozhledy, 1996, č. 8, str. 366-368.

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001. Dále srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR a ze dne 25. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 248/2005. Dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

poměr účastníků byl rozváznán dohodou ke dni 28.2.1998 a žalovaný začal ještě v téže roce samostatně podnikat ve stejném předmětu činnosti jako žalobce.

Nejvyšší soud si nejprve kladl otázku, zda uvedené ujednání účastníků obsažené v dohodě, kterou účastníci v průběhu pracovního poměru uzavřeli, je platným právním úkonem a uvedl, že platnost ujednání o tzv. konkurenční doložce sjednané před 1. 1. 2001 je třeba posuzovat podle příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku, protože možnost sjednání tzv. konkurenční doložky nebyla v českém právním řádu do účinnosti zákona č. 155/2000 Sb. upravena. Nejvyšší soud ale zdůraznil, že vlastní podstatou těchto dohod je zachování rovnosti účastníků v jejich právu podnikat (čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod), proto vzájemná práva a povinnosti účastníků vyplývající z dohody musejí být vyvážená, a tak souhlasil s názorem odvolacího soudu, že výraznému omezení žalovaného po dobu dvou let v jeho právu podnikat neodpovídá jakýkoli závazek žalobce a dovedl tak *neplatnost této dohody*. Nejvyšší soud tedy rozhodl o dvou podstatných věcech: ano, je možné platně uzavřít konkurenční doložku podle ustanovení občanského, resp. obchodního práva, nicméně její platnost je podmíněna vyváženou vzájemností závazku stran. Nejvyšší soud tedy jasně vymezil, že pro platnost konkurenční doložky musí povinnosti platit smluvní pokutu musí odpovídat povinnost kompenzace za omezení práva podnikat.

Podstatu posuzované věci druhého rozsudku sp. zn. 21 Cdo 248/2005, který řešil závazek zaměstnanců nevstupovat do pracovního nebo obdobného poměru u jiného zaměstnavatele se stejným nebo obdobným předmětem podnikání jako zaměstnavatel po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru pod „dohodnutou“ smluvní pokutu ve výši 100.000,- Kč a protože žalovaní tento závazek nedodrželi, vznikla podle žalobce každému ze žalovaných povinnost zaplatit žalobci „dohodnutou“ smluvní pokutu, viděl Nejvyšší soud také v zachování rovnosti účastníků v jejich právu podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost, popřípadě získávat prostředky pro své životní potřeby garantované čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Nejvyšší soud nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, že předmětné konkurenční ujednání „lze považovat za platné“ i bez sjednání „přiměřeného odškodnění“ žalovaného za dodržení převzatého závazku, a proto jej v tomto výroku, jakož i v akcesorických výrociích o náhradě nákladů řízení, zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení s tím, že je odvolací soud vázán právním názorem Nejvyššího soudu.

#### 4.3 Novela zákoníku práce – zákon č. 155/2000 Sb. – tzv. „Harmonizační novela“



Nejasná právní úprava vedla zaměstnavatele i zaměstnance k hledání cest, jak smluvně řešit problematiku zákazu konkurence, a tak často volili sjednávání vzájemných práv a povinností v rámci jiných právních odvětví, nejčastěji práva občanského. Někteří autoři se v této souvislosti zmiňovali o tzv. hybridních smlouvách, obsahujících vedle závazků sjednaných podle pracovníprávních předpisů též závazky, které se mohly řídit jinými právními předpisy. Takové smlouvy zejména uzavírali (ve firemní hierarchii) vysoce postavení manažeři na jmenovaných funkcích, kdy ujednání hybridní smlouvy týkající se jejich mzdových nároků byla v rámci pracovního práva sjednávána s odkazem na § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb. (zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, zrušen k 1.1.2007), a byla tedy sjednávána i v souladu s ustáleným výkladem § 244 odst. 1 zák. práce<sup>38</sup>, který upravoval sjednávání smluv (dohod) podle příslušných pracovníprávních předpisů.

Závěrem takových úvah bylo přesvědčení o nedostatku právní jistoty pro účastníky takových smluv, i když o silicím vzájemném vztahu pracovního a občanského práva nemohlo být pochyb.

V roce 2000 byl zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1.1.2001 novelizován zákoník práce a některé další zákony. Jeho cílem měla být především harmonizace zákoníku práce s právem ES, při projednávání vládního návrhu však byly přijaty, na základě poslaneckých pozměňovacích návrhů, též změny, u jejichž zrodu stále zřejmě snaha vyslyšet potřeby praxe a právně upravit možnost sjednávat v rámci pracovního práva zákaz konkurence. V zákoníku práce se tak objevila praxí dlouho očekávaná ustanovení, jejichž aplikace se však záhy setkala se značnými problémy<sup>39</sup>.

Harmonizační novela změnila dosavadní § 29, odst. 2 tak, že jej rozšířila o následující ustanovení druhé a třetí věty:

„Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po 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.“

K § 29 byl ještě přidán odstavec 3, který zněl:

---

<sup>38</sup> Kalenská, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin Advokacie, 1999, č. 5. str. 6.

<sup>39</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 38.

„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.“

V Parlamentních kuloárech ještě neutichlo nadšení z konečně přijatého ustanovení, které přineslo nástroj smluvního omezování jistých konkurenčních aktivit zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a už se objevily výkladové problémy a pochybnosti při praktické aplikaci.

### 1. Zařazení do prvního oddílu: Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

Samo zařazení v § 29, prvního oddílu části druhé zákoníku práce s názvem Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru vzbuzovalo pochybnosti o tom, zda lze příslušné ujednání učinit výlučně v pracovní smlouvě. Možnost sjednat konkurenční doložku nejen ve smlouvě pracovní, ale i v jiné smlouvě, vyplývalo nejen z definice institutu smlouvy (dohody) v §244 zákoníku práce, ale i nepřímo z dalšího, harmonizační novelou vloženého § 29 odst. 3, který podmiňoval právo na odchodné vedoucího zaměstnance, u něhož se pracovní poměr zakládal jmenováním nebo volbou, tedy nikoliv pracovní smlouvou, sjednáním konkurenční doložky<sup>40</sup>. Navíc okruh zaměstnanců, s nimiž bylo možné konkurenční doložku sjednat, byl stanoven příliš široce bez dalšího upřesňujícího vymezení.

### 2. Smluvní pokuta a její přiměřenost

Výrazným výkladovým problémem se pak stal do té doby zákoníku práce neznámý, nepoužívaný a nedefinovaný pojem „smluvní pokuta“, která stíhá toho, kdo porušil závazek zákazu konkurence. Základním rysem tehdejšího zákoníku práce byla komplexnost právní úpravy pracovněprávních vztahů neumožňující použít subsidiárně ustanovení občanského zákoníku, proto nešlo v tomto případě subsidiárně použít ustanovení o smluvní pokutě obsažené v § 544 a § 545 občanského zákoníku. Přestože se však termín smluvní pokuty v zákoníku práce vyskytoval, došlo k řešení podle občanského práva na základě analogie iuris<sup>41</sup>. Nejen pojem smluvní pokuta, ale i její rozsah vyjádřený výrazem „přiměřená“ vzbuzoval otázky, neboť nebylo určeno, jak by měla být přiměřenost smluvní pokuty posuzována. Analogie iuris nám zde příliš nepomůže: občanský zákoník např. o přiměřenosti smluvní pokuty nemluví vůbec, obchodní zákoník v § 301 umožňuje tzv. moderační právo soud, tj. možnost soudu snížit „*nepřiměřeně*“ vysokou smluvní pokutu.

### 3. Podmínka spravedlivého požadavku

<sup>40</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 39.

<sup>41</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 39.

Při výkladu významu slov „spravedlivého požadavku“ tvořící jednu z podmínek možnosti uzavření konkurenční doložky vyvstala otázka, co je to za podmínku: zda finanční podmínka, tedy existence finančního plnění ze strany zaměstnavatele, které zaměstnanci, resp. bývalému zaměstnanci kompenzuje po dobu dodržování zákazu konkurence omezení jeho možného uplatnění se na trhu práci, či lze konkurenční doložku uzavřít tehdy, pokud má zaměstnanec v rámci svého zaměstnání přístup ke skutečnostem tvořící obchodní tajemství apod. Ke spojení obou výkladů došlo až v novém zákoníku práce.

#### 4. Skončení pracovního poměru

Novela nechala zcela bez povšimnutí také to, že ustanovení v konkurenční doložce mohla být uplatňována bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru. Důsledné dodržování ujednání vyplývajících z konkurenční doložky jistě nemohlo být spravedlivě požadováno po zaměstnanci, kterému byla dána výpověď zaměstnavatele například v případě tzv. „organizačních důvodů“.<sup>42</sup>

#### 5. Písemná forma

Zákoník práce rozhodl, že lze dohodnout ujednání o tom, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu vyvíjet činnosti soutěžní povahy vůči zaměstnavateli, takové ujednání musí být ale písemné: „Ve smlouvě lze písemně dohodnout...“ Ve větě druhé § 29 odst. 2 pak uvádí, že „konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná“. V ten moment se odborná veřejnost začala přít o případnou neplatnost při nedodržení písemné formy. Zákoník práce totiž neříkal: „Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná“, nýbrž nedodržení podmínky písemného ujednání o konkurenční doložce ji činí neplatnou. A pak tu bylo ještě ustanovení § 242 odst. 2: „Právní úkon..který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákonem, je neplatný, jen stanoví-li to tento zákoník,..."

Otázkou tedy bylo, zda jde o nedodržení formy a neplatnost podle § 242 nebo nedodržení podmínky a neplatnost podle § 29.

#### 6. § 29 odst. 3 - odchodné

O konkurenční doložce se zmiňuje i § 29 odst. 3, kterou podmiňuje právo na odchodné, jež lze sjednat pouze s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou. Toto ustanovení mělo za úkol řešit v té době medializované téma tzv. zlatých padáků, finančního plnění vypláceného vrcholovým manažerům v souvislosti s ukončením jejich pracovněprávního vztahu. Při striktním výkladu tohoto ustanovení lze dojít k názoru, že vylučuje z okruhu zaměstnanců, s nimiž lze sjednat právo na odchodné, všechny zaměstnance,

---

<sup>42</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 40.

jejichž pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou, i když tito zaměstnanci mohli působit ve vedoucích a jiných významných funkcích. Další pozoruhodnou skutečností je, že právo na odchodné při splnění výše uvedených podmínek má pouze takový vedoucí zaměstnanec, který je z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Nárok na odchodné je přitom vázán na odvolání z funkce před skončením funkčního období, nikoliv na skončení pracovního poměru samého. Vznik nároku je tedy vždy vázán na úkon zaměstnavatele (odvolání); skutečnost, zda pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil či proč, je pro vznik práva na odchodné irelevantní. Dále zákoník práce nevyžaduje, aby funkce byla vykonávána po nějakou kvalifikovanou dobu (dokonce vůbec nevyžaduje, aby byla vykonávána, zřejmě stačí, že došlo k založení pracovního poměru jmenováním, sjednání konkurenční doložky a práva na odchodné), což může za určitých okolností vést i ke zneužívání institutu odchodného k účelovému odčerpávání prostředků zaměstnavatele jeho vrcholovým managementem.<sup>43</sup>

### *Judikatura*

Příklad aplikace neurčitých zákonných ustanovení a z nich vyplývající komplikace lze demonstrovat na judikátech Nejvyššího soudu 21Cdo 4392/2007 a 21Cdo 1544/2007 o neplatnosti ujednání o tzv. konkurenční doložce při nedostatečné vzájemnosti závazku.

Nejvyšší soud rozhodl usnesením 21 Cdo 4392/2007 ze dne 27. listopadu 2008 o odmítnutí žaloby z důvodu nepřípustnosti. Z odůvodnění: žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 200.000,- Kč s úroky z prodlení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný, který u ní byl v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou ze dne 4.1.1999 až do 3.8.2005, kdy byl rozváznán dohodou, sjednal se žalobkyní dne 15.4.2002 konkurenční doložku, podle níž se zavázal, že, "pokud uzavře ode dne skončení pracovního poměru u zaměstnavatele J. P. a.s. jakýkoliv jiný pracovněprávní vztah nebo bude na vlastní účet vykonávat jinou výdělečnou činnost, nebude se jednat o činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele J. P. a.s., a to po dobu jednoho roku", a za kterou se žalobkyně zavázala zaplatit žalovanému "při skončení pracovního poměru jako odškodnění za dodržení závazku zdržet se konkurenčního jednání po stanovenou dobu částku 40.000,- Kč". Pro případ porušení tohoto závazku se žalovaný zavázal zaplatit smluvní pokutu ve výši 200.000,- Kč. Žalovaný svůj závazek porušil tím, že "uzavřel pracovněprávní vztah se společností F. S., s.r.o.", že se "zúčastnil v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele (F. S., s.r.o.)

---

<sup>43</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 42.

hospodářské činnosti a hospodářské soutěže na trhu se zbožím, se kterým v témže oboru a na stejném trhu obchoduje" žalobkyně, a že ještě jako zaměstnanec žalobkyně začal "realizovat obchodní zakázku" pro společnost F. S., s.r.o., a "dne 9.9.2005 ji dokončoval již jako zaměstnanec konkurenční společnosti F. S. s.r.o." Protože žalovaný po skončení pracovního poměru u žalobkyně prováděl u společnosti F. S., s.r.o. stejnou činnost, kterou předtím vykonával pro žalobkyni, porušil závazek z konkurenční doložky a je povinen zaplatit sjednanou smluvní pokutu<sup>44</sup>.

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že ujednání o konkurenční doložce ze dne 15.4.2002 je pro svou neurčitost neplatné a žalobkyně nemá na požadovanou smluvní pokutu nárok neboť:

a. vymezení závazku žalovaného "nevykonávat v pracovněprávním vztahu nebo na vlastní účet jinou výdělečnou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele J. P. a.s. po dobu jednoho roku", je "velmi rozsáhlé" a soutěžní povahu tak bude mít každé jednání žalovaného, které lze podřadit pod předmět podnikání žalobkyně uvedený v obchodním rejstříku,

b. ve sjednané konkurenční doložce se "nerozlišuje mezi způsoby skončení pracovního poměru ani mezi výpovědními důvody, tedy zákaz konkurence byl dán bez ohledu na to, který z účastníků přivodil zánik pracovněprávního vztahu a z jakého důvodu byl pracovní poměr skončen",

c. a že konkurenční doložka "neobsahuje odpovídající kompenzaci závazku žalovaného, který by měl svou odbornou kvalifikaci využívat jen v omezeném rozsahu", když "odškodnění ve výši 40.000,- Kč " neodpovídá závazku zaplacení smluvní pokuty ve výši 200.000,- Kč", ale "spíše svým obsahem odpovídá odstupnému, tedy dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, kdy žalovaný pobíral u žalobkyně 20.000,- Kč měsíčně hrubých".

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a dovedl

d. že konkurenční doložka nebyla sjednána "za podmínek, za kterých to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat", neboť "částku 40.000,- Kč nelze v daném případě považovat za dostatečnou protihodnotu závazku žalovaného, aby využíval po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, která by mu přinesla srovnatelný hospodářský prospěch v době trvání jeho závazku a kompenzovala mu omezení jeho práva na svobodnou volbu povolání a práva podnikat ve smyslu článku 26 odst. 1 Listiny

---

<sup>44</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4392/2007 z 27.11. 2008, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

základních práv a svobod, a to zejména s přihlédnutím k délce tohoto závazku a výši poskytované protihodnoty v porovnání s výší sjednané měsíční mzdy a smluvní pokuty".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Žalobkyně kromě jiného namítala, že poskytla žalovanému po skončení pracovního poměru finanční protiplnění a "zákon ani judikatura nehovoří za dané právní úpravy nic o tom, že by se mělo jednat o finanční zabezpečení zaměstnance ve srovnatelném hospodářském prospěchu porovnatelném s výší měsíční mzdy a sjednané smluvní pokuty"; konkurenční doložka tedy nemůže být neplatná pro rozpor se zákonem. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudky obou soudů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací zrekapituloval skutková zjištění nižších soudů. Uvedl, že „projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu sjednání konkurenční doložky - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších zákonů, tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2002 (dále jen " zák. práce" ), konkrétně podle ustanovení § 29 odst. 2.“

Nejvyšší soud poukázal především na důvody odvolacího soudu:

- *účel* konkurenční doložky spočívající mimo jiné v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého zaměstnaneckého poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu,
- dále uvedl, že nelze opomíjet, že možnost jejího uzavření není neomezená v tom smyslu, že by se mělo jednat pouze o jednostranný závazek ze strany zaměstnance a že konkurenční doložku lze sjednat toliko "za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance *spravedlivě požadovat*", že za porušení závazku zaměstnancem "může být sjednána přiměřená *smluvní pokuta* , jinak že je konkurenční doložka neplatná,
- *zachování rovnosti účastníků* v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat, zaručené čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (srov. k tomu náleží Ústavního soudu ČR ze dne 2.7.1996 sp. zn.I. ÚS 27/96, uveřejněný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, sv. 5, roč. 1996, pod č. 59), a z toho vyplývající požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z ujednání o konkurenční doložce vyplývají,
- konkurenční doložku je proto třeba vždy chápat jako *vzájemný (synallagmatický) závazek*, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, sjednaná smluvní pokuta musí být přiměřená; s nesplněním požadavku na přiměřenost sjednané sankce (posuzovaného zejména ve vztahu k

zachování rovnosti v právu podnikat, z hlediska vlastního smyslu a účelu konkurenční doložky samotné, s přihlédnutím například k délce závazku, poskytované protihodnotě, výši sjednané smluvní pokuty apod.) zákon spojuje neplatnost celého ujednání o konkurenční doložce. Závazku zaměstnance, aby využíval po skončení pracovního poměru svojí odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, odpovídá jen taková povinnost zaměstnavatele, která přináší v době trvání jeho závazku (po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru) zaměstnanci adekvátní hospodářský prospěch,

- odvolací soud v souladu s ustálenou judikaturou soudů - s ohledem na synallagmatický charakter konkurenční doložky - dovedl, že závazek žalovaného neodpovídá kvantitativně a kvalitativně závazku žalobkyně a že tedy konkurenční doložka nebyla sjednána za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; smlouva o konkurenční doložce ze dne 15.4.2002 uzavřená ve smyslu ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce je *absolutně neplatná* podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce: z ujednání mezi účastníky, jakož i ze zjištění učiněných v průběhu řízení, totiž vyplývá, že povinnosti žalovaného nevykonávat po skončení pracovního poměru po dobu jednoho roku konkurenční činnost, neodpovídal žádný závazek žalobkyně, který by se vztahoval k celému tomuto období (po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru), ve kterém byl podle smlouvy účastníků žalovaný omezen ve svém právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat <sup>45</sup>.

Obdobně se vyjádřil Nejvyšší soud v usnesení 21Cdo 1544/2007 ze dne 11. března 2008. Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 1.000.000,- Kč. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že žalovaný na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 9. 1994 vykonával u žalobce činnost „biologa I. (embryologa)“ a že dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 2. 1. 2001 se zavázal, že v případě skončení pracovního poměru u žalobce nebude vykonávat po dobu jednoho roku pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která je předmětem činnosti žalobce, nebo jinou činnost, která by mohla mít soutěžní povahu vůči podnikání žalobce; pro případ porušení této povinnosti byla mezi účastníky sjednána smluvní pokuta ve výši 1.000.000,- Kč. Žalobce zjistil, že žalovaný porušil uvedenou konkurenční doložku, neboť je zaměstnáván u společnosti G., s. r. o., jejíž činnost má vůči činnosti žalobce soutěžní povahu.

Soud prvního stupně žalobu zamítl posoudil dodatek k pracovní smlouvě o konkurenční doložce jako neplatný, jelikož

---

<sup>45</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4392/2007 z 27.11. 2008, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

a. neobsahoval „protipól závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli“, tj. kompenzaci zaměstnavatele omezenému zaměstnanci,

b. také výše smluvní pokuty je zjevně nepřiměřená.

Odvolací soud tento rozsudek potvrdil, i když nepovažoval, na rozdíl od soudu prvního stupně, neplatnost ujednání pro nedostatek synallagmatického závazku ze strany zaměstnavatele, nýbrž z důvodu nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty – a navrhol přiměřenost v závislosti na výši měsíčního výdělku a délce trvání omezení zaměstnance,

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že ujednaná smluvní pokuta odpovídala tomu, že žalobce měl nemalé náklady se zvyšováním kvalifikace žalovaného, že žalovaný získal podstatnou část své kvalifikace právě díky přístupu k originálnímu know-how žalobce a že je proto logické, že závazek bude zajištěn smluvní pokutou ve výši odpovídající důležitosti závazku a možné škodě, která by jeho porušením mohla žalobci vzniknout.

Nejvyšší soud nejprve dospěl k závěru, že dovolání směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není mimořádný opravný prostředek přípustný, pak okrajově zmínil paralelu mezi předmětem ochrany v právním vztahu založeném konkurenční doložkou a ujednáním vyplývajícím z ochrany obchodního tajemství (srov. § 17 až § 20 Obch. zák.), a nakonec setrval na názoru odvolacího soudu v posuzované věci, a to že dodatek pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 2001 je totiž neplatný proto, že neobsahuje synallagmatický závazek žalobce, který by odpovídal povinnosti, ke které se zavázal žalovaný, protože ujednání o tzv. konkurenční doložce (bez ohledu na to, kdy bylo uzavřeno):

a. je třeba chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, a jen tak lze vyjádřit podmínku, za nichž lze sjednání dohody o konkurenční doložce podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce „od zaměstnance spravedlivě požadovat“

b. k tomuto - nikoliv jednostrannému, nýbrž vzájemně vyváženému - závazku pak může být jako sankce a speciální zajišťovací prostředek dále sjednána smluvní pokuta, která však musí být přiměřená,

c. s nesplněním uvedených podmínek (posuzovaných zejména ve vztahu k zachování rovnosti v právu podnikat či získávat prostředky pro své životní potřeby prací, z hlediska vlastního smyslu a účelu konkurenční doložky samotné, s přihlédnutím kupř. k délce závazku, poskytované protihodnotě, výši sjednané smluvní pokuty, apod.) zákon spojuje neplatnost celého ujednání o konkurenční doložce.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1544/2007 z 11.3. 2008, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz), obdobně rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 525/2004, sp. zn. 21 Cdo 1362/2005, sp. zn. 21 Cdo 112/2005.



Za jiný zajímavý judikát z doby účinnosti harmonizační novely vhodný citace považuji rozhodnutí Nejvyššího soudu spisové značky 21 Cdo 4983/2009 ze dne 12. září 2010, který se snažil vypořádat s charakterem činnosti, kterou nesmí bývalý zaměstnanec podle dohodnuté konkurenční doložky vykonávat. V daném případě byla platně uzavřena konkurenční doložka mezi vydavatelem časopisu pro kutily a šéfredaktorem, šéfredaktor se smluvně zavázal „po dobu trvání pracovního poměru a 6 měsíců po jeho skončení nevykonávat pro jiného zaměstnavatele činnost, která je předmětem činnosti žalované, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání žalované“, vydavatel se oproti tomu zavázal poskytnout mu po uplynutí 6 měsíců „odměnu ve výši šestinásobku jeho základní mzdy“, dodrží-li šéfredaktor svůj závazek. Šéfredaktor po dvou měsících od vydavatele odešel, měsíc byl nezaměstnaný a poté nastoupil jako redaktor u jiného vydavatele, a na svém bývalém zaměstnavateli požadoval „odměnu“ za dodržení konkurenční doložky. S tím ovšem vydavatel nesouhlasil, jelikož se domníval, že šéfredaktor dohodnutou konkurenční doložku nedodržel právě tím, že začal pracovat jako redaktor pro jiného vydavatele. Městský soud v Praze vázán právním názorem dovolacího soudu posoudil ujednání účastníků o konkurenční doložce „za platně sjednané“ podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce, ve znění účinném do 29.2.2004, a dále se zabýval tím, zda žalobce po skončení pracovního poměru u žalované v průběhu následujících 6-ti měsíců porušil „zákaz konkurence“. V této souvislosti přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že „nelze vycházet pouze formálně z předmětu činností obou společností podle obchodního rejstříku“, nýbrž že „je třeba vycházet z charakteru činnosti žalobce u předchozího zaměstnavatele a u nového zaměstnavatele s ohledem na faktickou náplň práce v obou nakladatelstvích“. Po doplnění dokazování obsahem časopisů, ve kterých působil žalobce jako šéfredaktor, resp. redaktor, dospěl i odvolací soud k závěru, že časopis u prvního zaměstnavatele je „typickým hobby časopisem, který zahrnuje především rubriky bydlení, technika, magazín, servis a pouze v omezené míře články týkající se zahrady či pěstování rostlin (v rozsahu dvou stran)“, zatímco časopisy u druhého, stávajícího zaměstnavatele, jsou „ryze odborné časopisy pro předplatitele a nikoliv pro laickou veřejnost s tím, že právě v těchto dvou časopisech mohl žalobce uplatnit svoji průvodní kvalifikaci inženýra – fytotechnika“. Porušení smluveného „zákazu konkurence“ nešlo za daného stavu dovodit. S přihlédnutím k článku 1, 2, 3 a 26 Listiny základních práv a svobod a judikatuře Ústavního soudu by podle názoru odvolacího soudu „trvání na zákazu činnosti žalobce u jakékoliv jiné firmy po stanovené období, jejímž předmětem činnosti by bylo vydavatelství a nakladatelství, bylo nepřiměřeným zásahem do práva žalobce na svobodnou volbu podnikání

a výkon jeho hospodářské činnosti, kdy by po stanovenou dobu nemohl žalobce realizovat činnost v souladu se svým vzděláním“; na základě judikatury Ústavního soudu a „se zřetelem k tehdejší úpravě ust. § 29 odst. 2 zák. práce nelze po žalobci spravedlivě požadovat, aby nebyl zaměstnán v jakékoliv redakci“.<sup>47</sup> Žalované vydavatelství tak muselo bývalému zaměstnanci vyplatit odměnu ve výši šestinásobku základní mzdy.

#### 4.4 Novela zákoníku práce zákonem č. 46/2004 Sb.

Jak vyplývá z výše uvedené judikatury, nepřinesla ani tzv. harmonizační novela jednoznačná pravidla pro uzavírání a platnost konkurenčních doložek.

Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb. účinného od 1.3.2004 dokonce říká, že zákoník práce podle zákona č. 155/2000 Sb. neobsahoval *žádné* ustanovení, které by chránilo zaměstnavatele před využíváním jeho často dlouhodobě budovaných poznatků, zkušeností a technologických postupů (know-how) zaměstnanci, kterým skončil pracovní poměr. Zaměstnavatelé se proti tomuto zneužívání bránili nejrůznějšími prostředky (často na úkor platnosti takto provedených právních úkonů), které na druhou stranu často neúměrně omezovaly zaměstnancovo právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost, popřípadě získávat prostředky pro svou obživu prací u jiného zaměstnavatele. Díkce § 29 odst. 2 dosavadního zákona působila značné problémy a pochybnosti při praktické aplikaci, proto se v novém ustanovení § 29a upravila možnost sjednání dohody, která uvedené nedostatky odstranila.<sup>48</sup> Takto ambiciózně hovořila důvodová zpráva, k jakým změnám však skutečně došlo?

V části druhé, hlavě první, oddílu prvním s názvem Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru došlo k změně § 29 odst. 2, který se vrátil do své podoby před novelou č. 155/2000 Sb., a nyní tedy zněl:

„Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.“

Přibyly však ještě § 29a a § 29b v následujícím znění:

##### § 29a

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by

<sup>47</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4983/2009 z 12.9. 2010, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz),

<sup>48</sup> Hochman, Houza, Kottbauer. Zákoník práce. Komentář a předpisy související, 4. vydání, 2004. Linde Praha. Z důvodové zprávy, str.150.

měla vůči němu soutěžní povahu.

(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.

(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.

(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.

## § 29b

Ustanovení o dohodě podle § 29a na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen "svazek obcí"), a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče nelze použít.

Novela, ač nepoužívá v té době již ustálený výraz konkurenční doložka, se snažila odstranit terminologická a systémová pochybení:

a. pro konkurenční ujednání použila novela č. 46/2004 Sb. §29a odst. 1 termínu *dohoda*, místo dosud používaného termínu *smlouva*,

b. judikaturou často vytýkaný asynallagmatický závazek v uzavíraných konkurenčních doložkách (uvedení pouze smluvní pokuty), který měl často za následek neplatnost

uzavřených konkurenčních doložek, měl být vynahrazen požadavkem v §29a odst. 2 na *přiměřené peněžité vyrovnání*, s určením jeho minimální výše,

c. *okruh zaměstnanců* byl vymezen v § 29a odst. 3 na zaměstnance, od kterých to lze *spravedlivě požadovat* s ohledem na povahu informací atd., které získali v pracovním poměru u zaměstnavatele, nejedná se tedy pouze o zaměstnance, u kterých vznikl pracovní poměr pracovní smlouvou, a zároveň se muselo jednat o zaměstnance, kteří by mohli získaných informací při výkonu své výdělečné činnosti využít tak, že by bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížili jeho činnost,

d. novela dále vymezuje, že platně lze konkurenční doložku uzavřít až po uplynutí *zkušební doby*, byla-li sjednána,

e. problematika pracovnímu právu dosud neznámého termínu „smluvní pokuta“ je nahrazena novelou v § 29a odst. 4 termínem *peněžítá částka*, co by cena za porušení závazku dodržovat sjednaný zákaz konkurenčního jednání ze strany zaměstnance a je stanoven požadavek na její výši,

f. nově zákon stanovil podmínky pro zaměstnavatele i zaměstnance, jak je možné od dohody *odstoupit*, resp. ji *vypovědět*,

g. v § 29a odst. 7 také zákon jasně ukončil polemiky o případné neplatnost při nedodržení formy dohody: musí být uzavřena *písemně, jinak je neplatná*.

Dohodu o konkurenční doložce mohl zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem jako součást pracovní smlouvy nebo jako samostatnou dohodu. Z textu zákona, že se zaměstnanec zdrží konkurenčního jednání „po skončení pracovního poměru“, vyplývá, že dohodu nelze uzavřít v dohodách konaných mimo pracovní poměr. Paradoxní na nově přijatém ustanovení bylo to, že za trvání pracovního poměru nesměl zaměstnanec podle § 75 vykonávat jenom činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, zatímco po skončení pracovního poměru byla jeho vázanost širší, a to i na činnost, jež by měla vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu.<sup>49</sup>

Mnoho terminologických i aplikačních otázek však zůstalo a uvedená úprava byla z větší části převzata do nového zákoníku práce účinného od 1.1.2007, a to přesto, že došlo k jisté míře liberalizace pracovněprávních vztahů a k novému vymezení vztahu práva pracovního k právu občanskému, viz dále.

---

<sup>49</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 81.

## KAPITOLA V.

### **Postavení institutu v zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.**

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, který byl připravován téměř osm let. Tímto zákonem byl zrušen zákoník práce č. 65/1965 Sb., účinný od 1. ledna 1966, tj. celkem 41 let. Zejména po roce 1989 byl zákoník práce mnohokrát novelizován, byly provedeny změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek, právní úprava byla přizpůsobována potřebám tržního hospodářství a v souvislosti s přistoupením České republiky k Evropské unii byla sladěna pracovníprávní úprava s požadavky směrnic Evropských společenství. Zakazující povaha zákoníku práce bránila uplatnění smluvní volnosti, což vedlo v řadě případů k porušování nebo obcházení svazující právní úpravy. Probíhaly zásadní diskuze o tom, zda má být vůbec zachován samostatný zákoník práce jako kodex pracovního práva.

Otázka nové pracovníprávní úpravy byla nastolena vědci z oboru občanského práva v souvislosti s jeho rekonstrukcí. Tito nenavrhovali vydat nový zákoník práce, ale naopak stávající zákoník práce zrušit a část týkající se pracovní smlouvy zařadit do připravovaného občanského zákoníku a zbývající část týkající se pracovních podmínek a kolektivních pracovníprávních vztahů upravit zvláštními zákony. Druhou skupinou odborníků i pracovníků z praxe v oboru pracovního práva byl návrh prvních odmítnut jako nešťastný a nevyhovující, který by přinesl nepřehlednost, roztříštěnost a tudíž i obtížnější aplikovatelnost právní úpravy.

Nakonec vláda ukončila období nejistoty ohledně formy zákoníku práce a uložila ministru práce a sociálních věcí připravit nový zákoník práce. Práce na přípravě nového zákoníku práce byly založeny expertní skupinou, která byla při Ministerstvu práce a sociálních věcí zřízena v roce 2002, i když se o přípravě nového zákoníku práce jednalo již v roce 2001. Nový zákoník práce měl být připraven tak, aby navazoval na nový občanský zákoník. Vypracování nového občanského zákoníku se však opožďovalo, a tak vláda v dubnu 2004 rozhodla připravit nový zákoník práce tak, aby nabyl účinnosti od 1. ledna 2007.<sup>50</sup>

Účelem nového zákoníku práce byla zejména větší liberalizace pracovníprávních vztahů a zajištění flexibility pracovní síly. Nový zákoník práce je proto postaven na principu *co není zakázáno, je dovoleno*, zatímco ten dosavadní se řídil principem *co není zákonem dovoleno, je zakázáno*. Díky tomu by měly obě smluvní strany, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, mít větší prostor pro vytvoření smluvních práv a povinností nad rámec zákona.

---

<sup>50</sup> Kalenská Marie. K vývoji pracovního práva. Aplikované právo. 2006, č. 1, str. 15-17.

Další podstatnou změnou po nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. z 12. března 2008 byl (a je) způsob řešení vztahu pracovního práva k občanskému. Obecná teorie práva rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly - princip subsidiarity a princip delegace, v praxi se však nepochybně častěji využívá princip subsidiarity neboli vztah *lex generalis* (zákona obecného) a *lex specialis* (zákona zvláštního). Původně obsahoval tzv. nový zákoník práce ve svém § 4 ustanovení, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle toho zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví. Toto ustanovení zakotvilo princip tzv. delegace jako základní princip, jímž se řídil vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Princip subsidiarity se typicky používá ve vztahu mezi občanským zákoníkem a obchodním zákoníkem, mezi občanským zákoníkem a zák. č. 116/1990 Sb., o nájmu a podnájmu nebytových prostor, atd. Ve své podstatě princip subsidiarity znamená, že vedle sebe stojí dva zákony formálně stejné právní síly, jeden z nich má však z hlediska teorie práva postavení obecného a druhý zvláštního. Pokud zvláštní zákon předmětnou materii upravuje, bude přednostně použit právě on. Pokud speciální zákon mlčí, v tomto případě zákoník práce, použije se tzv. subsidiárně neboli podpůrně zákon obecný, po účinnosti zrušovacího nálezu Ústavního soudu zákon občanský.

Ve svém nálezu Ústavní soud judikoval: „Ústavní soud ...neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu. Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně (podpůrně) platným vůči (ve vztahu k) ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení.

Nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce na občanský zákoník nemohou pokrýt všechny situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích v praxi vyskytnout; pokud tedy zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, nemohl být občanský zákoník jako obecný předpis použit.... Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl.<sup>51</sup>

Rozhodnutí Ústavního soudu odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, neboť právo pracovní (stejně tak i rodinné, obchodní apod.) se v průběhu historie vydělilo z práva občanského. Princip delegace, původně obsažený v tzv. novém zákoníku práce, obsahoval četné chyby v odkazech, například byla opomenuta situace, kdo má jednat za zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena apod. Ustanovení § 4 bylo tedy bez náhrady zrušeno. Nemohlo být ovšem nahrazeno novým zákonným textem, neboť ústavní soud je - jak známo - tzv. negativním zákonodárcem neboli „bořičem“ právních předpisů a aktivní tvorba zákona je věcí moci zákonodárné.

#### 5.1 Konkurenční jednání zaměstnance podle zákona č. 262/2006 Sb.

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli je upraven tak, jak tomu bylo i v předchozím zákoníku práce, jednak *za trvání pracovního poměru* a jednak *na dobu po jeho skončení*.

Výkon jiné výdělečné činnosti za trvání pracovního poměru je upraven v části 13., Společná ustanovení, hlavě II., pojednávající o základních povinnostech zaměstnanců, konkrétně pak v § 304, podle kterého mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím souhlasem. Jestliže podle § 304 odst. 2 zaměstnavatel souhlas podle odst. 1 odvolá, musí být odvolání písemné a zaměstnavatel musí uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit. Ustanovení § 304 vychází ze tří základních skutečností. Zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, je to činnost aktivní a zároveň činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Z textu zákona vyplývá, že zaměstnanci mohou vykonávat jakoukoli jinou výdělečnou činnost, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, aniž by museli žádat o jeho předchozí souhlas. Účelem tohoto ustanovení je zabránit zásahům do obchodního tajemství,

---

<sup>51</sup> Nález Ústavního soudu č. 116/2008, dostupné z [www.concourt.cz](http://www.concourt.cz)

tj. zabránit zaměstnanci, aby mohl zneužít informací, poznatků výrobních nebo technologických postupů, které nejsou všeobecně známé.

Zaměstnavatel před vydáním souhlasu hodnotí všechny okolnosti, které by mohly vést k ohrožení obchodního tajemství výdělečnou činností zaměstnance. Souhlas není potřeba k výkonu činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké. Zákaz výdělečné činnosti nemusí zaměstnavatel uvádět do pracovní smlouvy, protože povinnost souhlasu je uvedena v zákonu, může se uvést z výchovného nebo preventivního důvodu.

Pokud zaměstnanec zahájí jakoukoliv výdělečnou činnost související s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho souhlasu, jedná se o porušení pracovní kázně. Pak zaměstnance může stihnout sankce, např. skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, může dostat výpověď z pracovního poměru nebo jeho okamžité zrušení.

Zaměstnavatel může již jednou udělený souhlas písemně odvolat. V rozhodnutí musí uvést důvody svého rozhodnutí (např. obava před zneužitím obchodního tajemství). Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu činnost ukončit.

### *Judikatura*

Výše uvedenou problematikou se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 1307/2006 ze dne 15.3.2007. Předmětný soudní spor vedl zaměstnavatel se svým zaměstnancem o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Tímto reagoval zaměstnavatel na to, že si zaměstnanec v souvislosti s vlastní výpovědí z pracovního poměru zálohoval a následně přejmenoval data, která tvořila předmět obchodního tajemství zaměstnavatele (úplná znění obchodních nabídek konkrétním klientům, historie emailové komunikace, kontakty na klienty, zápisy z jednání, smluvní dokumenty a další data), a která chtěl zaměstnanec dle názoru zaměstnavatele neoprávněně využít pro sebe nebo jiného.

Rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením se zaměstnanec bránil argumentem, že u zaměstnavatele pracoval ve funkci obchodního ředitele a že v jeho pracovní náplni bylo mimo jiné seznamovat se i s údaji tvořícími předmět obchodního tajemství. Mnoho dokumentů obsažených na příslušném disku prý navíc sám vytvořil nebo se na jejich vytvoření podílel. Dle jeho vyjádření si data nezálohoval za účelem je neoprávněně užít pro sebe nebo jiného (koneckonců k nim měl přístup a mohl s nimi v rámci obchodních případů nakládat) a k přejmenování přistoupil údajně proto, aby data zůstala přiměřeným způsobem ochráněna před nepovolaným přístupem.

Nejvyšší soud respektoval, že zaměstnanec se s ohledem na pozici obchodního ředitele mohl nejen seznamovat s daty, jež představovala obchodní tajemství, ale mohl si je též



kopírovat a využívat je ke své práci. Přisvědčil nicméně krajskému soudu v tom, že vzhledem k okolnostem případu, za nichž se zaměstnanec zkopírování dat dopustil, nelze „hovořit o tom, že by tak činil při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím a že by tímto jednáním směřoval k ochraně obchodního tajemství a majetku svého zaměstnavatele vůbec“.

Jestliže zaměstnanec data zkopíroval v rozsahu, který pak nedokázal z hlediska konkrétního plnění svých pracovních úkolů vysvětlit, a za okolností, jež nesvědčí o tom, že tím sledoval zájmy zaměstnavatele, je namístě závěr, že tímto jednáním porušil svoji povinnost vyplývající především z ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, a to intenzitou, jež může být posouzena – zejména s ohledem na ochranu dat tvořících obchodní tajemství zaměstnavatele – jako porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Jednou ze základních povinností zaměstnance je též povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost v sobě zahrnuje i povinnost k ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec dostává v rámci svého zaměstnání do styku se skutečnostmi tvořícími předmět obchodního tajemství, pak oprávněné nakládání s nimi musí mít souvislost s plněním pracovních úkolů. V opačném případě může být jednání zaměstnance posouzeno případně též jako jednání směřující k ohrožení nebo porušení obchodního tajemství. Takové jednání je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a podle okolností může být proto i důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.<sup>52</sup>

Co se týče *jednání po skončení pracovního poměru* a konkurenční doložky převzal zákon č. 262/2006 Sb., až na drobné změny (viz dále), obsahově ustanovení ze situace po novele zákoníku práce provedenou s účinností od 1. 3. 2004 zákonem č. 46/2004 Sb. Institut konkurenční doložky však nově zařadil do části třinácté s názvem "*Společná ustanovení*", konkrétně pak do hlavy VI. s názvem Konkurenční doložka (§ 310 a § 311) a vymezil, že smlouvy o konkurenční doložce sjednané před účinností zákona č. 262/2006 Sb. se podle přechodných ustanovení tohoto zákona (§ 364 odst. 2) řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastaly nebo nastanou po 1. lednu 2007.

---

<sup>52</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1307/2006 ze dne 15.3.2007. Dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

## 5.2 Zákonná ustanovení dle platné právní úpravy

Dohodu o konkurenční doložce lze sjednat jako samostatnou dohodu nebo při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě jako *accidentalium negotii* nebo kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru jako dodatek k pracovní smlouvě. Podle ustanovení § 77 odst. 1 se úprava pro výkon práce v pracovním poměru vztahuje i na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, ani ustanovení § 310 neváže ujednání o konkurenční doložce pouze na pracovní poměr, takže i v dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti lze platně sjednat dohodu o konkurenční doložce.

Současná právní úprava vymezuje konkurenční doložku takto:

Hlava VI: Konkurenční doložka

### § 310

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

**(2)** Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.

**(3)** Byla-li v dohodě podle odstavce 1 sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

**(4)** Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

**(5)** Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda

zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(6) Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.

## § 311

Ustanovení § 310 není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Zákoník práce účinný od 1.1. 2007 zakotvuje možnost zaměstnavatele chránit se před konkurencí po skončení základního pracovněprávního vztahu pomocí institutu konkurenční doložky. Přestože se po výše uvedeném legislativním vývoji pokouší o komplexní právní úpravu, způsobují i zákonná ustanovení tzv. nového zákoníku práce řadu výkladových obtíží.

### 5.3 Jednotlivá úskalí platné právní úpravy konkurenční doložky v praxi

#### 5.3.1 Právo na svobodnou volbu povolání

LZPS, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., čl. 26 (1) stanoví: Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Pro některé autory taková klauzule ukládající do budoucnosti povinnost po určitou dobu nekonkurovat podniku, v němž je povinná osoba činná (jako zaměstnanec nebo v jiném pracovněprávním vztahu), ve svých důsledcích znamená, že tato osoba si do budoucnosti omezuje výběr zaměstnání, případně podnikání tak, aby nespadlo do daného oboru činnosti zaměstnavatele. Právo na svobodnou volbu povolání i svoboda podnikat a provozovat hospodářskou činnost jsou zakotveny v Listině základních práv a svobod jakou součást ústavního pořádku České republiky, přičemž zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Listina v čl. 1 stanoví, že „základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“. Nelze jimi tedy disponovat, tzn. převádět, postupovat je nebo se jich vzdát. Každý má sice právo těchto svých práv a svobod nevyužít, nemůže se však platně právně zavázat, že jich nevyužije. Z toho vyplývá, že smluvní klauzule, již se zaměstnanec předem do budoucna zavazuje neprovozovat podnikání

nebo nekonat zaměstnání, je protiústavní a nemůže tudíž být právně účinná<sup>53</sup>. Jinde odborníci poukazovali na neplatnost tohoto ujednání vyplývající podle jejich názoru rovněž z ustanovení § 574 odst. 2 občanského zákoníku, podle něhož je neplatnou dohoda, kterou se někdo vzdává práv (v daném případě práva zakotveného v čl. 26 odst. 1 Listiny), jež mu mohou v budoucnu teprve vzniknout, a mimo to také z ustanovení § 39 občanského zákoníku, neboť předmětné ujednání svým obsahem a účelem odporuje zákonu nebo jej obchází<sup>54</sup>.

Já se ale přikláním k názorům, které poukazují na pojem smluvní svobody jako právní situace, jejíž podstata je v tom, že subjekt může (v hranicích právem stanovených) upravovat své vlastní soukromoprávní vztahy a to prostřednictvím právního jednání; v těchto hranicích se může vůle subjektu svobodně utvářet a projevit.<sup>55</sup> Subjekt v tomto pojetí svobodně projevuje svou vůli vstupovat i do vztahů, které jej mohou v budoucnu omezovat. Smluvní svoboda v pracovním právu se projevuje především v možnosti uzavřít smlouvu, ve výběru smluvního partnera, v určení obsahu smlouvy, v možnosti rozvázt smlouvu. Oba subjekty pracovněprávního vztahu jsou rovnoprávními stranami pracovní smlouvy, jejímuž režimu se podřizují. Plnění určitých povinností vyplývá pro obě strany z pracovní smlouvy, nikoliv z mocenského postavení zaměstnavatele. Při rozvázání pracovního poměru se dokonce projevuje zvýšená ochrana zaměstnance (zvláště v institutech okamžitého zrušení a výpovědi), a znamená, že právní postavení zaměstnance je podstatně silnější než právní postavení zaměstnavatele, zaměstnanec lze při tomto výkladu považovat za „svobodnějšího“.<sup>56</sup> Při vstupu do pracovněprávního vztahu, stejně jako do kteréhokoliv jiného smluvního vztahu, zvažuje jedinec nabízené přínosy a omezení. Člověk se obecně rozhoduje o způsobu chování na základě zvažování nákladů a zisků spojených s nějakými alternativami chování. Sociálně-psychologická teorie odůvodněného jednání, Theory of Reasoned Action<sup>57</sup>, nejdůležitější klasická teorie vztahu mezi postojem a chováním, předpokládá, že postoje a subjektivní normy společně predikují behaviorální intence, a tedy i chování. Říká tedy, že člověk se chová určitým způsobem, protože má nějaký záměr, ke kterému dospěl zvážením dostupných informací. Domnívám se, že ve světle těchto postřehů nemůže názor, že případná konkurenční doložka je v rozporu s ústavněprávními svobodami založenými čl. 26 odst. 1, obstát.

---

<sup>53</sup> Kostečka Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy, 1993, č. 3, str. 73.

<sup>54</sup> Rozsudek okresního soudu v Třebíči ze dne 29.6.1999 č.j. 7 C 411/99-29, resp. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1282/2003 z 22.10.2003, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>55</sup> Galvas Milan. Některé aspekty smluvní svobody a její vyjádření v pracovním právu. Právník, 1999, roč. 138, č. 1, str. 334.

<sup>56</sup> Galvas Milan. Některé aspekty smluvní svobody a její vyjádření v pracovním právu. Právník, 1999, roč. 138, č. 1, str. 336-340.

<sup>57</sup> Blíže v Nekonečný Milan. Sociální psychologie. Academia. 2009.

## *Judikatura*

Rozhodující judikaturou se v této věci stal již výše zmíněný nálezn Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 ve znění opravného usnesení ze dne 27.3.1996. Připomenu, že tento nálezn byl vydán za platnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů před tzv. harmonizační novelou, zákonem č. 155/2000 Sb. K problematice přípustnosti uzavírání konkurenčních doložek, resp. v širším smyslu smluvní svobodě v pracovněprávních vztazích se vyjadřovaly obecné soudy ve většině případů negativně. Ústavní soud dospěl ve výše uvedeném, často citovaném nálezu k jinému závěru. Za podstatné v daném sporu považoval zásadu zachování rovnosti ve dvou základních právech, a to v právu podnikat na straně stěžovatele a na straně vedlejších účastníků. Ústavní soud odmítl kogentní charakter zákoníku práce, když se přiklonil k principu, že v oblasti pracovněprávních vztahů „každý může činit, co není zákonem zakázáno“, a připustil platnost konkurenčních doložek s tím, že při jejich hodnocení je třeba postupovat individuálně.<sup>58</sup>

Také Nejvyšší soud se v řadě svých rozhodnutí zabýval smluvní svobodou uzavřít konkurenční doložku, resp. právem na svobodnou volbu podnikání. V několika svých rozsudcích citoval svůj názor: „Nemůže být pochybností o tom, že v případě dohod o tzv. konkurenční doložce uzavřených podle ustanovení § 310 zákoníku práce (zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, účinného od 1.1.2007) - obdobně jako u konkurenčních doložek sjednávaných v době před 1.1.2007 - je třeba mít na zřeteli zájem na zachování rovnosti účastníků v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat, garantované čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (srov. k tomu nálezn Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, uveřejněný ve Sbírce náleznů a usnesení Ústavního soudu, sv. 4, roč. 1995, pod č. 73), a z toho vyplývající požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z ujednání o konkurenční doložce vyplývají. Dohodu o konkurenční doložce je proto třeba vždy chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli“.<sup>59</sup>

### 5.3.2 Výdělečná činnost zaměstnance po skončení pracovního poměru

<sup>58</sup> Nálezn Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. Zn. II. ÚS 192/95 ve znění opravného usnesení ze dne 27.3.1996. Právní rozhledy, 1996, č. 8, str. 366-368.

<sup>59</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7.2009, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 398/2005 ze dne 25.10.2005, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11.4.2004, a další, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

Dohodou o konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, po určitou dobu po skončení pracovního poměru.

Značným výkladovým problémem při rozboru tohoto ustanovení je termín výdělečné činnosti a činnosti, která má vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Její vymezení je zcela jistě nezbytné pro případné úspěšné soudní uplatnění nároků z konkurenční doložky.

Pojem výdělečná činnost nahradil formulaci „pro jiného zaměstnavatele“, „na vlastní účet“ a „jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele“ podle § 29 odst. 2 věta druhá zákoníku práce účinného do 29.4.2004. Výdělečnou činností je právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodující je vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Jedná se o činnost spojenou s poskytováním odměny. Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná. Výdělečná činnost zaměstnance vázaného ujednáním o nekonkurenci nesmí být shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Předmět činnosti zaměstnavatele lze nalézt ve třech základních zdrojích:

- Veřejném rejstříku (obchodní rejstřík, do kterého obchodní společnosti, družstva a další právnické a fyzické osoby zapisují předmět podnikání nebo činnosti),
- Zvláštním zákoně upravujícím činnost zaměstnavatele,
- Zřizovací listině nebo smlouvě zaměstnavatele<sup>60</sup>.

Nedostat se do rozporu se zákazem výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele však vyžaduje hlubší povědomost o předmětu činnosti než pouhé seznámení se s jejím názvem.

Někteří autoři vyslovují názor, že zaměstnanec by se měl zdržet takové činnosti, o které v průběhu zaměstnání získal určité poznatky a která je po celou dobu trvání dohody o konkurenční doložce (nejdéle tedy jeden rok od skončení pracovního poměru) předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní povahu<sup>61</sup>.

Osobně se přikláním se k jiným odborníkům, kteří s tímto nesouhlasí<sup>62</sup>, jelikož s ohledem na široké vymezení předmětu činnosti některých zaměstnavatelů by takto smluvená doložka nespĺnila zákonný požadavek spravedlivých podmínek jejího sjednání dle § 310 odst. 2 a nad míru by zasahovala do ústavně garantovaného práva na podnikání, svobodnou volbu povolání a hospodářskou činnost, byla by tedy neplatná, a volají po výslovném uvedení činností

<sup>60</sup> Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. str. 544.

<sup>61</sup> Ramiš Vladimír. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. [www.ipravnik.cz](http://www.ipravnik.cz)

<sup>62</sup> Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. str. 546.

zakázaných zaměstnanci v ujednání o nekonkurenci. Uvedou-li smluvní strany v dohodě konkrétní výčet zakázaných činností, nebude vzbuzovat výklad věcného vymezení platnosti konkurenční doložky nejasnosti.

Konkurenční doložka zamezuje kromě výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele také „výkon výdělečné činnosti mající soutěžní povahu k předmětu činnosti zaměstnavatele“. Zákonný termín soutěžní povaha činnosti není v pracovním právu vymezen. Blíže jej specifikuje např. obchodní právo, které uvádí, že porušením předmětu ochrany může dojít výdělečnou činností v soutěži na trhu mezi jednotlivými soutěžiteli, tedy v „hospodářské soutěži“. Soutěžitelem se rozumí fyzické i právnické osoby, které se účastní hospodářské soutěže, i když nejsou podnikatelé<sup>63</sup> a soutěžní vztah se vymezuje dvěma znaky<sup>64</sup>:

- pluralitou subjektů tržní nabídky – více subjektů nabízí zaměnitelná plnění, ze kterých si lze vybrat,
- existencí relevantního trhu – schopnost nabídek konkurovat si v předmětu, času i prostoru.

Specifikem pracovněprávní úpravy je, že za činnost soutěžní povahy lze považovat nejenom jednání bývalého zaměstnance jako soutěžitele, ale také výdělečné jednání bývalého zaměstnance uskutečňované pro konkurenci.

V případě konkurenční doložky, která zakazuje jenom konkrétní činnost z předmětu zaměstnavatele, musí mít tato činnost povahu soutěžní, jak požaduje příslušné ustanovení. Bývalý zaměstnanec ale může jednat i jinak než soutěžně (jak jsem již výše uvedla např. odvedením kvalitních, zapracovaných zaměstnanců do svého nového, nekonkurenčního podniku, nebo použitím zaměstnavatelovy sítě klientů či dodavatelů), a přesto může poškodit zaměstnavatelovy zájmy, a tak se domnívám, že by bylo de lege ferenda vhodné změnit zákonnou podmínku činnosti se soutěžní povahou na každé jednání, které by bylo v rozporu s dobrými mravy.

Dále považuji za účelné specifikovat v konkurenční doložce při jejím sjednání činnosti, které bude zaměstnanec vykonávat, resp. ty, které považuje zaměstnavatel za rizikové, schopné způsobit zaměstnavateli škodu v případě, že je bude (bývalý) zaměstnanec vykonávat po skončení pracovního poměru samostatně nebo pro jiného zaměstnavatele.

---

<sup>63</sup> § 41 ObchZ.

<sup>64</sup> Hajn. Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 49.

Je třeba mít na zřeteli, že při specifikaci činností je nutné přihlídnout také k podmínkám uvedeným v § 311 odst. 2 – podmínce spravedlivého požadavku s ohledem na povahu informací, které zaměstnanec v pracovním poměru získal a zároveň podmínce, že využití v konkurenční doložce specifikované činnosti by mohlo zaměstnavatele závažným způsobem ztížit jeho činnost; k těmto podmínkám, viz dále. Vystává tady tedy problém: jelikož zákonná formulace požaduje, aby se jednalo o činnosti, které v sobě zahrnují informace, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele, tzn. v průběhu svého zaměstnání, z čehož logicky vyplývá, že není takovou dohodu možné sjednat již při vzniku pracovního poměru. Z toho vychází i závěr § 311 odst. 2 požadující uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána, k možnosti uzavření konkurenční doložky. Z přísného jazykového výkladu pak také vyplývá, že byla-li uzavřena konkurenční doložka k pracovnímu vztahu bez zkušební doby účinná od počátku pracovního poměru, je taková dohoda neplatná, jelikož v době sjednání doložky „nezískal“ zaměstnanec žádných informací v pracovním poměru, jejichž využitím by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Když navrhuji vymezení výdělečné činnosti spadající do věcného rozsahu konkurenční doložky při jejím uzavření, musím se také vyrovnat s běžnou skutečností, že povaha informací, ke kterým se zaměstnanec v rámci výkonu svého zaměstnání vzhledem ke svým schopnostem nebo potřebám zaměstnavatele dostane a se kterými nakládá, se během pracovního poměru mění. Je to právě zaměstnavatel, kdo rozhoduje, které informace svěří svému zaměstnanci, a který by měl být schopen určit, jak jsou pro něj dané informace cenné. Z tohoto důvodu se domnívám, že je žádoucí, aby se věcný obsah konkurenční doložky v průběhu pracovního poměru měnil a přizpůsoboval se tak potřebám vyvíjecího se pracovního vztahu i zákonné podmínce spravedlivého požadavku.

### *Judikatura*

V praxi se soudy ve sporech o platnost uzavřených konkurenčních doložek setkávají s příliš široce vymezeným pojmem výdělečné činnosti. Zaměstnavatelé často od zaměstnanců požadují, že podle uzavřené konkurenční doložky po skončení zaměstnání „nevstoupí do „konkurenční firmy“ (podniku se stejným nebo obdobným předmětem činnosti) jako společník, majitel nebo zaměstnanec, zdrží se podnikání na vlastní účet ve stejném oboru činnosti jako zaměstnavatel, nepodpoří konkurenční podniky radou, penězi nebo jakýmkoliv jiným způsobem“, nebudou usilovat o získání zaměstnanců či spolupracovníků žalobce pro



konkurenční firmy nebo pro svou firmu a nepřijmou úplatek v jakékoli podobě“<sup>65</sup> nebo „po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele po dobu jednoho roku nebude vykonávat pro jiného zaměstnavatele, včetně členství v jeho statutárních orgánech nebo na vlastní účet činnosti, které jsou předmětem činnosti zaměstnavatele., která by měla soutěžní povahu vůči podnikání stávajícího zaměstnavatele“.<sup>66</sup> I v této souvislosti mohou odkázat na již výše uvedený judikát z doby účinnosti harmonizační novely Nejvyššího soudu spisové značky 21 Cdo 4983/2009, který se snažil vypořádat s charakterem činnosti, kterou nesmí bývalý zaměstnanec podle dohodnuté konkurenční doložky vykonávat. V daném případě byla platně uzavřena konkurenční doložka mezi vydavatelem časopisu pro kutily a šéfredaktorem, kdy soud vzal za potřebné vycházet z charakteru činnosti žalobce u předchozího zaměstnavatele a u nového zaměstnavatele s ohledem na faktickou náplň práce v obou vydavatelstvích.<sup>67</sup>

### 5.3.3 Podmínky sjednání konkurenční doložky

Dohodu o nekonkurenci lze se zaměstnancem uzavřít jen v situaci podle § 310 odst. 2: „jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí a pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost“.

Obtížné termíny v tomto odstavci § 310 jsou zde hned nejméně tři:

- nutnost spravedlivého požadavku,
- povaha zaměstnancem získaných informací a znalostí,
- rozsah závažného ztížení činnosti zaměstnavatele.

*Kategorie spravedlivosti* ve vztahu k zaměstnanci zvolená k hodnocení přiměřenosti konkurenčních doložek představuje subjektivní kritérium, které nelze zákonem ani teoreticky vymezit. Každou konkurenční doložku je nutné proto posuzovat samostatně a zkoumat okolnosti konkrétního případu. Požadavek spravedlivosti v zákoně navíc nestojí samostatně, ale pouze v kombinaci řetězově navazujících požadavků: povaha informací a možnost jejich zneužití, které by závažně ztížilo zaměstnavatelovu činnost.

Pro míru zneužitelnosti *informací* pro případnou zaměstnancovu konkurenční výdělečnou činnost po skončení zaměstnání je nutné znát jejich obsah. Některé informace se zaměstnanec

---

<sup>65</sup> Blíže v Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11.4.2002, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>66</sup> Blíže v Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5.1.2011, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>67</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4983/2009 z 12.9. 2010, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz),

dovídá již při vzniku pracovního poměru, některé až v souvislosti s výkonem svého zaměstnání. Nové poznatky jsou často nevyhnutelnou podmínkou pro výkon jeho práce. Pro to, aby informace mohly být chráněny konkurenční doložkou, nemůže se jednat o informace obecně známé, naopak musí mít úzký vztah a jedinečnou povahu k zaměstnavateli<sup>68</sup>, navíc to musí být informace, které zaměstnanec „získal“ v pracovním poměru.

Vymezení v § 310 odst. 2 v podstatě odpovídá obsahu obchodního tajemství, které definuje obchodní zákoník jako „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“.<sup>69</sup>

Zákoník práce pojem obchodního tajemství nepoužívá. Vymezení v pracovněprávní úpravě je širší a vztahuje se i na poznatky, které nemusejí mít povahu obchodního tajemství, ale jsou pro zaměstnavatele natolik specifické a citlivé, že jejich využití konkurencí by mělo vliv na jeho soutěžní postavení. Zaměstnanec nadále musí poznat smysl chráněných informací a má být schopen je dále využít.

Jiným úhlem pohledu na využití informací ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec je situace, kdy zaměstnanec obohacuje zaměstnavatelovo know-how o vlastní poznatky a zkušenosti. S ohledem na povahu informací, pracovních a technologických postupů se zužuje osobní rozsah konkurenčních doložek, neboť okruh osob dostávajících se do styku s těmito informacemi není široký – zpravidla se bude jednat o vedoucí funkce zaměstnavatele, manažery, ředitele, nebo jinou, úzce specializovanou skupinu pracovníků získávajících cenné informace z přísně vymezeného odvětví<sup>70</sup>.

Konkurenční doložku lze dále uplatnit pouze v případě, že by využití výše popsaných informací „mohlo zaměstnavateli *závažným způsobem ztížit* jeho činnost“. Je třeba připomenout, že účelem konkurenční doložky je chránit zaměstnavatelovo právo na svobodu podnikání a na ochranu vlastnictví projevující se v ochraně před konkurencí bývalého zaměstnance. Formulace „závažným způsobem ztížit činnost“ je však problematická, protože prakticky vylučuje z dosahu a možnosti použití ustanovení o konkurenční doložce velké zaměstnavatele, kterým odcházející zaměstnanci - jednotlivci zřejmě nebudou schopni svou

---

<sup>68</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4983/200 ze dne 9.12.2010, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>69</sup> § 17 ObchZ.

<sup>70</sup> Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. str. 547.

konkurenční činností v době nejdéle do jednoho roku po skončení pracovního poměru závažným způsobem ztížit jejich činnost<sup>71</sup>.

Nemohu než souhlasit s názorem, že větší dopad konkurenčních činností po skončení zaměstnání bude existovat u malých zaměstnavatelů, jelikož míra možného narušení práva na svobodu podnikání a ochranu vlastnictví se nepřímo úměrně zvyšuje s velikostí zaměstnavatele<sup>72</sup>. I u kategorie závažnosti se jedná o subjektivní kritérium a smluvní strany mohou být jen stěží schopny v době uzavření konkurenční doložky předpokládat následky využití informací po skončení pracovního vztahu, o pozici zaměstnavatele a jeho konkurentů na trhu a ambicích zaměstnance nemluvě. Pojem závažného ztížení tak bude zřejmě v budoucnu definovat judikatura.

#### 5.3.4 Zkušební doba

Zákoník práce váže možnost sjednání konkurenční doložky na uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána. To znamená, že v případech dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále jestliže není zkušební doba sjednána, je možné dohodu o konkurenční doložce sjednat kdykoli v průběhu pracovněprávního vztahu. Hlavním smyslem zkušební doby je dát oběma účastníkům pracovního poměru ve sjednané, resp. zákonem stanovené, době možnost zjistit, zda jim sjednaný pracovněprávní vztah, vzájemná práva a povinnosti z něho plynoucí a jejich plnění, vyhovuje či nikoliv, a v důsledku takového hodnocení se eventuálně rozhodnout k jeho případnému, relativně snadnému skončení (podle § 66 zákoníku práce). Aby tento smysl byl naplněn, je mnohdy nutné zaměstnance již od počátku pracovního poměru, tedy např. i v době plynutí zkušební lhůty, seznamovat s informacemi, jejichž zneužití by mohl zaměstnavatel v budoucnu pociťovat jako vážnou újmu. Jsem přesvědčena, že skutečnost, že s nově přijímaným zaměstnancem nelze závazek omezení konkurence sjednat již při vzniku pracovního poměru, do značné míry zmenšuje praktickou využitelnost této úpravy: jak přimět zaměstnance po skončení zkušební doby k podpisu konkurenční doložky a co učinit v případě, že zaměstnanec, kterému zkušební lhůta uplynula, konkurenční doložku se zaměstnavatelem sjednat nehodlá? Neexistuje totiž jediný zákonný způsob, jak zaměstnance donutit k uzavření konkurenční doložky, která je ze své podstaty dvoustranným právním úkonem. Jediné řešení spatřuji v uzavírání dvou po sobě jdoucích pracovních smluv, nejprve na dobu určitou, která bude suplovat zkušební dobu, a dále na dobu neurčitou bez zkušební doby, na kterou bude vázána konkurenční doložka. Smysl zkušební doby – zjistit vzájemné fungování obou

<sup>71</sup> Tomek Martin. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8, str. 29.

<sup>72</sup> Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15. str. 548.

partneru v pracovněprávním vztahu – tak zůstane zachován, nicméně ani zaměstnanci, a ani zaměstnavateli nedovolí ve zkušebním pracovním režimu rozvinout zkušenosti jednoho v souvislosti s chráněnými informacemi druhého. Skutečný pracovní vztah se bude rozvíjet až v rámci druhého pracovního vztahu bez zkušební doby a s uzavřenou konkurenční doložkou.

Částečné řešení dané situace vidím také ve změně zákona s možností uzavřít konkurenční doložku již při vzniku pracovního poměru, nebo v průběhu zkušební doby, s odkládací podmínkou její účinnosti uplynutím zkušební doby. Zaměstnavatelova obezřetnost při seznamování zaměstnance s citlivými údaji ve zkušební době i tak zůstane nedotčena, ale odpadne nejistota obtížného vyjednávání o sjednání konkurenční doložky po skončení zkušební doby.

### 5.3.5 Písemná forma

Písemná forma konkurenční doložky vyžadovaná § 310 odst. 6 („dohoda o podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná;..“) žádné zvláštní úskalí nepředstavuje, je však zcela neopominutelnou podmínkou platnosti ujednání o konkurenční doložce, jak vyplývá z § 21 zákoníku práce: „Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon.“ I změna či odstoupení, resp. výpověď dohody o konkurenční doložce ze strany zaměstnavatele i ze strany bývalého zaměstnance musí být učiněny písemně.

### 5.3.6 Smluvní pokuta a její výše; náhrada škody

Ujednání o tzv. konkurenční doložce je nutné chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky a věřiteli. Mzda, popřípadě další požitky poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci po dobu trvání pracovního poměru, jsou protiplněním zaměstnavatele vůči plnění pracovních povinností zaměstnancem. Zatímco se skončením pracovního poměru oba tyto závazky zanikají, práva a závazky vyplývající z konkurenční doložky se teprve začínají reálně uplatňovat.<sup>73</sup>

#### *Smluvní pokuta – finanční plnění ze strany zaměstnance při jeho nedodržení závazku*

Nejvýraznějším znakem konkurenční doložky je existence vzájemný práv a povinností obou smluvních stran a jejich zajištění institutem smluvní pokuty při nedodržení závazku

---

<sup>73</sup> Srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 7. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2258/2005.

bývalým zaměstnancem a protiplnění ve formě přiměřeného peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele při dodržování závazku bývalým zaměstnancem. Zajímavé sledávám, že zákoník práce v § 310 odst. 3, věta první, uvádí sjednání smluvní pokuty jako možnou náležitost dohody o konkurenční doložce: „*Byla-li ...sjednána smluvní pokuta,..*“, nikoliv povinnou náležitost, přestože si lze je stěží představit význam uzavřené konkurenční doložky bez sjednané smluvní pokuty, zatímco přiměřené peněžité vyrovnání činí *essentialia negotii* takové dohody, jak vyplývá z § 310, odst. 1. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zdržet se výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo mající vůči zaměstnavateli soutěžní povahu zaniká. Nevznikne-li škoda porušením povinnosti ze strany bývalého zaměstnance plynoucí ze sjednané konkurenční doložky, povinnost uhradit bývalému zaměstnavateli smlouvenou pokutu nezaniká, zákoník práce totiž k platnosti uzavřené konkurenční doložky vyžaduje, aby konkurenční činnost zaměstnance po skončení pracovního poměru i jen hrozila závažným ztížením činnosti zaměstnavatele vyjádřené slovy v § 310 odst. 2, věta první in fine: „využití (znalostí)...*by mohlo* zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost“. Z toho logicky vyplývá, že v době, kdy vstoupí uzavřená konkurenční doložka v účinnost, nemusí ke skutečnému ztížení dojít, a přesto může bývalý zaměstnavatel platně požadovat úhradu smluvní pokuty v případě, že bývalý zaměstnanec provádí konkurenční doložkou zapovězenou činnost.

Naokraj dodávám, že s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu dle § 13 odst. písm.g) nesmí zaměstnavatel požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu.

Vymezení institutu smluvní pokuty je v platném zákoníku práce přesměřováno § 326 na § 544 a § 545 občanského zákoníku, i když náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 uveřejněném ve Sbírce zákonu pod č. 116/2008 Sb. dne 14. 4. 2008 považuje tento delegační princip v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k pracovnímu právu za nadbytečný, jak již bylo zmíněno výše.

Subsidiární použití občanského zákoníku také umožňuje vymezit vztah mezi smluvní pokutou a náhradou škody v pracovním právu. Konkrétně z § 545 o smluvní pokutě odst. 2 občanského zákoníku vyplývá, že bývalý zaměstnavatel nemá oprávnění požadovat náhradu *skutečné* škody způsobené porušením povinnosti plynoucí z konkurenční doložky, jestliže z dohody smluvních stran nevyplývá, že lze náhradu škody uplatnit *vedle* smluvní pokuty. Smluvní pokuta tak představuje tzv. paušalizovanou náhradu, protože věřitel, zde bývalý zaměstnavatel, není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením povinnosti, na

kteřou se vztahu smluvní pokuta, pokud tedy z ujednání o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. V případě, že se smluvní strany dohodnou na možnosti uplatnit vedle smluvní pokuty náhradu škody, bude se tato dohoda řešit na základě principu subsidiarity obecnou úpravou dle § 420 a násl. občanského zákoníku pojednávajících o odpovědnosti za škodu. Jen pro úplnost dodávám, že odborná veřejnost zastává i zcela opačný názor<sup>74</sup>: odkazuje na samostatnou část jedenáctou zákoníku práce o náhradě, kterou považuje za ustanovení kogentního charakteru, od nichž se nelze a odchýlit a ustanovení občanského zákoníku nemohou být použita.

Mám za to, že možnost uplatnění pracovněprávního institutu náhrady škody způsobené zaměstnancem podle § 250 a násl. zákoníku práce je prakticky vyloučena z toho důvodu, že se náhrada škody vztahuje na aktivity bývalého zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru a považují jej tedy za vztah občanskoprávní. Tento názor někteří odborníci nezastávají<sup>75</sup>, argumentují zejména tím, že daný § 250, který říká, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je nutno vykládat extenzivně a to tak, že předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji zaměstnanec způsobil porušením povinnosti, ke které se zavázal za *trvání* pracovního poměru, a tudíž zde existuje přímá souvislost; z toho pak dovozují, že dohoda o konkurenční doložce je pracovněprávní závazek, a to přesto, že její účinnost nastává až po skončení pracovního poměru.

#### *Výše smluvní pokuty*

Větší výkladové obtíže může činit výše smluvní pokuty, která je zákonem vymezena v § 310 odst. 3, věta druhá: „Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“

Zde si dovolím vyjádřit, že odkaz na odstavec první považuji za legislativní chybu, a nejspíše měl zákonodárce na mysli, jak vyplývá z logiky věci, odstavec druhý. Výši smluvní pokuty lze spíše vyměřovat povahou informací, které získal při výkonu zaměstnání a jejich případným zneužití podle odst.2, než obecnými podmínkami pro vznik dohody o konkurenční doložce z odstavce prvního, i když je nepochybné, že při stanovení její výše je třeba v daném konkrétním případě přihlédnout k rozsahu omezení výdělečné činnosti bývalého zaměstnance, k výši peněžitého vyrovnání za zdržení se takové činnosti, rozsahu případného závažného ztížení činnosti zaměstnavatele, k případnému ujednání o náhradě

<sup>74</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde. 2008. Str. 115.

<sup>75</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde. 2008. Str. 115.

škody vedle sjednané smluvní pokuty, navrhuji tedy úpravu de lege ferenda změnou ustanovení § 310 odst. 3, věta druhá takto: „Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 2., větě první.“

Považovala bych také za vhodné pohlížet na přiměřenou výši smluvní pokuty ve smyslu ustanovení § 39 občanského zákoníku (resp. § 18 zákoníku práce) jako na souladnou s dobrými mravy. Otázkou zůstává, jak řešit případnou „nepřiměřenost“ smluvní pokuty. V platném obchodním zákoníku (§ 301 – „nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu může soud snížit s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti,..“) i v zahraničních právních úpravách je běžné moderační právo soudu, které umožňuje snížení, případně zvýšení, smluvní pokuty, kdy je věcí volného uvážení soudu v závislostech na okolnostech určitého případu, zda smluvní pokutu sníží, resp. zvýší. Současná občanskoprávní, potažmo pracovněprávní úprava toto moderační právo soudu ve věci smluvní pokuty však neumožňuje.<sup>76</sup> Otázku přiměřenosti smluvní pokuty tak vnímám jako otázku na judikaturu, která v této souvislosti rozhodne podle povahy každého jednotlivého případu.

#### *Judikatura*

Otázku přiměřenosti smluvní pokuty už naše judikatura řešila. Krajský soud v Hradci Králové<sup>77</sup> obecně určil, že při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je třeba vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak z poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele se může jednat např. o odliv zákazníků, a tím snížení jeho zisku, na straně zaměstnance by se měla výše sjednané pokuty porovnávat se zaměstnancovým pracovním zařazením, jeho zapracovaností, výší mzdy.

Nejvyšší soud pak v této souvislosti přiměřenost smluvní pokuty poměřoval také vzájemností závazku stran: na jedné straně sankce a speciální zajišťovací prostředek ve formě přiměřené smluvní pokuty, na druhé straně zaměstnanci poskytnuté přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci) za dodržení závazku z dohody.<sup>78</sup>

#### 5.3.7 Peněžité vyrovnání a jeho výše

Výše peněžitého vyrovnání, finančního plnění zaměstnavatele při dodržení závazku zaměstnancem, je v zákoně vymezena o poznání jasněji. V § 310 odst. 1 věta první in fine a ve větě druhé se říká, že „zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za to, že se zdrží činnosti

<sup>76</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 114.

<sup>77</sup> Srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové, sp.zn. Co 118/2003.

<sup>78</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7.2010.

vymezené v konkurenční doložce, peněžité vyrovnání a to ve výši nejméně jednoho měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku“. Požitky poskytované zaměstnanci po dobu trvání pracovního poměru proto nelze považovat za "protiplnění“ závazku zaměstnance, jehož plnění má nastat až po skončení pracovního poměru.

Pokud se smluvní strany nedohodnou na jiné době splatnosti, je toto vyrovnání splatné pozadu za měsíční období. Z § 310 odst. 5 pak vyplývá, že tato splatnost končí 15. dnem v měsíci následujícím po tom, za který mělo být peněžité vyrovnání poskytnuto, nedohodly-li se strany na jiné době splatnosti. Nárok na vyrovnání za měsíc by nevznikl, ani kdyby bývalý zaměstnanec nedodržel zákaz konkurence jen třeba po část měsíce, zřejmě i jediný den. Případné neplnění uvedeného závazku zaměstnavatele na peněžité vyrovnání v zákonné době splatnosti dává zaměstnanci možnosti konkurenční doložku vypovědět.

Domnívám se, že minimální výše peněžitého vyrovnání stanovená zákonodárcem v § 310 odst. 1 zákoníku práce je nepřiměřeně vysoká a nebere v úvahu skutečnost, že konkurenční doložku je obvykle potřebné sjednat právě se zaměstnanci, kteří za svou práci dostávají nadstandardní příjmy. Jeho výše by se měla odvíjet od rozsahu omezení žádaného po zaměstnanci po skončení zaměstnání, ceny konkrétních znalostí a dovedností na trhu práce, přičemž jeho minimální výše by se mohla pohybovat kolem poloviny měsíčního výdělku zaměstnance, jinak se institut konkurenční doložky stane kvůli svým náročným požadavkům na peněžité plnění neefektivním a tudíž nepoužívaným. V zahraničí je rozsah peněžitého vyrovnání pro zaměstnance upraven odlišně - např. v Německu je minimální výše nastavena polovinou průměrné mzdy zaměstnance, v Polsku nesmí být nižší než 25 procent mzdy, kterou zaměstnanec dostával před skončením pracovního poměru, a ve Francii není, s výjimkou kolektivních smluv, upravena vůbec<sup>79</sup>.

Nedostatkem stávající právní úpravy je v této věci situace, kdy zaměstnavatel bude muset hradit vysoké peněžité vyrovnání i zaměstnanci, který bude propuštěn z pracovního poměru např. pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Lze jen dovozovat, že by se zaměstnavatel mohl bránit (těžko říci s jakým úspěchem) s odkazem na § 14 odst. 1 zákoníku práce (rozpor s dobrými mravy). Zaměstnavatel by sice mohl od konkurenční doložky odstoupit, viz dále, ale tím by přišel o případnou smluvní pokutu, pokud propuštěný zaměstnanec bude vykonávat činnost podle § 310 odst. 1.

Současná právní úprava také neřeší řadu souvisejících otázek v oblasti daní, sociálního zabezpečení, v oblasti alimentálních povinností, výkonu soudního rozhodnutí atd. v případě,

---

<sup>79</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance ve francouzském právu, *Práce a mzda*, 2003, číslo 2-3, str.



kdy bývalý zaměstnanec bude příjemcem pravidelně až po dobu jednoho roku se opakujících, často i značně vysokých, plnění<sup>80</sup>.

Navíc uvedené peněžité vyrovnání nemá charakter mzdy, není tedy zřejmě důvod, aby jeho splatnost byla upravena obdobně (nejpozději do konce následujícího měsíce).

### *Judikatura*

Absence určení výše plnění v ujednání o konkurenční doložce v zákonných úpravách před účinností tzv. nového zákoníku práce působila v praxi značné problémy. Soudy často judikovaly neplatnost ujednání o konkurenční doložce, která sice obsahovala smluvní pokutu při nedodržení závazku, ale absentovala jakékoli protiplnění ze strany bývalého zaměstnavatele nebo obsahovala plnění neadekvátní výši smluvní pokuty s poukazem na zásadní význam *vzájemnosti* daného závazku.<sup>81</sup>

#### 5.3.8 Odstoupení od konkurenční doložky a výpověď

Konkurenční doložka je vždy dvoustranným právním úkonem, ať už má formu samostatné dohody nebo je součástí pracovní smlouvy. Jestliže pro vznik konkurenční doložky vyžaduje zákoník práce písemnou dohodu dvou stran, pro zánik pak stanovuje postup rozdílný, přestože dvoustranná dohoda o ukončení není také z podstaty vztahu vyloučena :

Zaměstnavateli zákoník práce umožňuje v § 310 odst. 4 *odstoupení* od konkurenční doložky po celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Odstoupení od smlouvy je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele.

Na možnost odstoupení od konkurenční doložky existují mezi odbornou veřejností dva vedle sebe stojící názory: jedni argumentují<sup>82</sup>, že zaměstnavatel nemůže jednostranně odstoupit od konkurenční doložky bez toho, aniž by si strany tuto možnost dříve dohodly, a zákonné ustanovení v § 310 odst. 4 stanoví především tu jednu podstatnou náležitost takové dohody (dobu, po kterou tak lze učinit), jiní tvrdí, že toto ustanovení již samo o sobě zakládá možnost zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky odstoupit, pouze omezuje časový úsek, v němž tak zaměstnavatel může platně učinit.<sup>83</sup> Tito druzí argumentují tím, že podstatou konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele, poskytnuté peněžité vyrovnání za její

<sup>80</sup> Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce, 2003, č. 10, str. 44.

<sup>81</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4392/2007 ze dne 27.11.2008, Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1544/2007 ze dne 11.3.2008

<sup>82</sup> Srov. Bělina Miroslav. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4, str.12.

<sup>83</sup> Blíže v Urbanec David, Krčmářová Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7, str.253-4.

dodržení není bonusem, ale kompenzací za omezení v oblasti jeho další výdělečné činnosti a že případným odstoupením od konkurenční doložky zaměstnanec nepřichází o toto vyrovnání, ale hlavně získává volnost při výběru jeho další výdělečné činnosti a konečně, že zneužití práva zaměstnavatele odstoupit, např. poslední den pracovněprávního vztahu, od konkurenční doložky brání § 14 odst. 1<sup>84</sup> zákoníku práce.

Osobně se přikláním k druhému výkladu, tedy k tomu, že k realizaci práva zaměstnavatele na odstoupení od konkurenční doložky není třeba předchozí dohody, i když nemám takovou důvěru v omezení § 14 odst. 1, a domnívám se, že podle zákonného textu může zaměstnavatel jednostranně odstoupit i v průběhu výpovědní doby, nebo i v poslední den trvání pracovního poměru. Tuto možnost vnímám jako kriticky omezující zaměstnance při výběru jeho dalšího zaměstnání. Hledání nového zaměstnání zaměstnance ve výpovědní lhůtě provází nejistota, resp. omezení vyplývající z uzavřené konkurenční doložky. Okruh výběru zaměstnání je do posledního pracovního dne zaměstnance snížen, a přesto může nastat situace, kdy zaměstnavatel v poslední den od konkurenční doložky odstoupí, tím sice rozšíří pracovní možnosti odcházejícímu zaměstnanci, stane se tak ale v době, kdy si zaměstnanec již našel jiné zaměstnání, které mohlo být v důsledku trvající konkurenční doložky méně zajímavé, hůře ohodnocené apod. Nemohu se ztotožnit s tvrzením některých autorů, že tato právní úprava představuje určitou formu ochrany oprávněných zájmů zaměstnance, jelikož zabezpečuje, že zaměstnanec, který si sjednal nový pracovní poměr respektující existující konkurenční doložku, nebude po skončení stávajícího pracovního poměru zbaven výhod plynoucích z ujednání o konkurenční doložce, tj. pravidelné výplaty peněžitého vyrovnání o stanovenou dobu.<sup>85</sup> Naopak, domnívám se, že zaměstnanec je takto nad nutnou míru omezen ve svém osobním rozvoji a v možnosti hledání atraktivního zaměstnání. Nejspíše se to pak projeví u těch, jejichž zaměstnání je něčím specifické a jejichž běžné uplatnění je již z podstaty povahy zaměstnání omezeno: embryolog, vedoucí letového provozu, apod. Považuji tedy de lege ferenda za žádoucí vázat možnost odstoupení zaměstnavatele od této dohody na dobu minimálně jednoho měsíce před skončením pracovního poměru dotčeného zaměstnance.

---

<sup>84</sup> § 14 odst. 1 zákoníku práce: „Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“

<sup>85</sup> Grulich Tomáš. Možnost odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. Právní rádce, 2005, roč. 13, str. 34.

Možnost odstoupení zaměstnance není v zákoně výslovně uvedena, ale vyplývá z § 310 odst. 3, kdy zaplacením smluvní pokuty zaniká závazek (bývalého) zaměstnance z uzavřené konkurenční doložky.

*Vypovědět* konkurenční doložku může pouze zaměstnanec a to podle § 310 odst. 5 jen v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15-ti dnů po uplynutí jeho splatnosti. Konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. To ale znamená, že (bývalý) zaměstnanec musí čekat celý měsíc a půl na to, zda (bývalý) zaměstnavatel splní svůj závazek z konkurenční doložky, a pak teprve konkurenční doložku případně vypovědět! Pro praxi navíc bude jistě zajímavé určit, co se myslí „částí peněžitého vyrovnání“. Domnívám se, že neurčitý termín by mohl vést k zneužití ze strany zaměstnavatele uhrazením částky symbolické, zlomku ze zákonem požadované měsíční výše, které by však znemožnilo konkurenční doložky zaměstnancem vypovědět. Také se domnívám, že současná konstrukce výpovědi je příliš nejednoznačná a komplikovaná. Navrhovala bych tedy ze zákonného textu zcela vynechat slova „nebo jeho část“, a dále vázat možnost podání výpovědi na uplynutí doby splatnosti (zákoně nebo smluvní) bez dodatečných lhůt nebo ještě lépe umožnit bývalému zaměstnanci při neuhrazení peněžitého vyrovnání od konkurenční doložky odstoupit.

V této věci navíc shledávám zajímavé, že ani jedna forma zániku konkurenční doložky nezohledňuje způsob skončení pracovního poměru: odstoupit od konkurenční doložky může zaměstnavatel jako při dohodě o ukončení pracovního poměru, tak i u výpovědi z důvodů daných zákoníkem práce, a výpověď konkurenční doložky zaměstnancem vztahuje pouze na nevyplacené peněžité vyrovnání. Nepovažuji přinejmenším za mravné požadovat po zaměstnanci dodržení závazku z konkurenční doložky nebo dokonce sankci v případě § 56 písm. b) zákoníku práce v platném znění – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, když zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo její část do 15-ti dnů po uplynutí termínu splatnosti. Podobně považuji za sporné trvat na závazku z konkurenční doložky při výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) nebo c) zákoníku práce, tzn. při rušení zaměstnavatele (nebo jeho části), nebo při nadbytečnosti zaměstnance.

De lege ferenda tedy považuji za vhodné, aby zákonodárce upravil lhůty pro zánik konkurenční doložky a také zohlednil způsob skončení pracovního poměru.

### 5.3.9 § 311

Ustanovení § 311 zákoníku práce zakazuje použití § 310 o konkurenční doložce na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a dále na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče. Vzhledem k jisté svébytnosti a specifičnosti činnosti státních orgánů, která spočívá v uspokojování obecného zájmu, k plnění veřejných úkolů, je institut konkurenční doložky u zaměstnanců státní správy neúčelný, protože jejich případná podnikatelská činnost nemůže být konkurenční ve vztahu k činnosti státních orgánů. Z výše naznačených důvodů je sjednání konkurenční doložky dokonce výslovně zakázáno u zaměstnanců územních samosprávných celků.<sup>86</sup>

### 5.3.10 Dohoda o konkurenční doložce – lingvisticky

Další, více zajímavou než spornou položkou při výkladu ustanovení o konkurenční doložce je samotný název: dohoda o konkurenční doložce. Soudím, že gramatická a teleologická metoda výkladu právní normy by spíše nahrávala pojmenování dohoda o nekonkurenci. Obecně lze význam slova doložka shledávat podle jejího běžného použití: rozhodčí doložka, doložka nejvyšších výhod, tedy ujednání, kdy dvě strany nějaké smlouvy specifikují pravidla, kterýmiž se bude daná smlouva nebo její část řídit, tedy jakási smlouva ve smlouvě, nebo dohoda v dohodě. Zákonný text hovoří v této věci o „sjednání dohody“ (§ 310 odst. 1), což mohu, budu-li se zabývat detaily, považovat za nadbytečné, jelikož zákonodárce by si mohl vystačit se slovy: „byla-li sjednána doložka..“, a z tohoto dále v textu vycházet.

Dohoda o konkurenční doložce může tvořit přílohu k pracovní smlouvě, nebo může být její součástí jako jeden z článků. V současnosti je spojení „konkurenční doložka“ již ustálené, a tak bych navrhovala pojmenovat dohodu o konkurenční doložce jako přílohu k pracovní smlouvě, a to i z toho důvodu, že upravuje poměry smluvních stran po skončení pracovního poměru dle pracovní smlouvy, jejichž povaha je dle mého názoru spíše občanskoprávní, než pracovněprávní, viz dále.

### 5.3.11 K relativní neplatnosti konkurenční doložky

---

<sup>86</sup> Ustanovení § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Podle § 20 zákoníku práce: „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“

Zákoník práce v době od 1.1.2007 do 13.4.2008 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti nálezu Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., kterým bylo zrušeno – mimo jiné – ustanovení § 20 část věty první za středníkem zák. práce: „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.“) upravoval absolutní i relativní neplatnost pracovněprávních úkonů.

K dovolání se relativní neplatnosti ve tříleté objektivní promlčecí lhůtě (§ 329 odst. 1 zák. práce, § 100 odst. 2 obč. zák.) je oprávněn (legitimován) jen ten z účastníků, kdo je právním úkonem dotčen ve svých právech a povinnostech a současně neplatnost nezpůsobil sám; k dovolání se neplatnosti neoprávněným subjektem se nepřihlíží a právní úkon se nadále považuje za platný. Relativní neplatnost uplatňuje ten, kdo je k ní oprávněn, vždy proti účastníkům (druhému z účastníků) dotčeného právního úkonu, a to buď za řízení před soudem nebo jiným orgánem (v žalobě nebo jiném úkonu adresovaném soudu nebo jinému orgánu) nebo i mimo rámec takového řízení (mimosoudně). Při rozhodování o tom, zda v období od 1.1.2007 do 13.4.2008 se jednalo o pracovněprávní úkon neplatný absolutně nebo jen relativně, nebylo významné, jakou vadou byl pracovněprávní úkon postižen; rozhodující bylo, k čemu (k jakým právním následkům) důvodem neplatnosti postižený pracovněprávní úkon směřoval.

V případě, že pracovněprávní úkon byl učiněn za účelem vzniku pracovního poměru (pracovní smlouva, jmenování) nebo uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, měla jeho vada za následek absolutní neplatnost. V ostatních případech, tj. směřoval-li pracovněprávní úkon k jiným právům a povinnostem, mohl být neplatný jen relativně, i kdyby byl postižen stejnou vadou (např. nedostatkem potřebných náležitostí), která by způsobila absolutní neplatnost pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Sporná dohoda o konkurenční doložce mohla být - jako právní úkon směřující k jiným právům a povinnostem než ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr – neplatná jen relativně, a to bez ohledu na to, že důvod její neplatnosti byl v projednávané věci založen na porušení kogentního ustanovení § 310 zákoníku práce.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7. 7. 2010, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

Z aktuálního znění zákona mohou dojít k následujícím závěrům:

1. Konkurenční doložka, která je uzavřena na dobu delší než 1 rok, je neplatná relativně.
2. Konkurenční doložka, která neobsahuje ujednání o peněžitém vyrovnání za zdržení se výkonu konkurující výdělečné činnosti zaměstnancem, je neplatná pouze relativně. Nedovolá-li se zaměstnanec v tříleté promlčecí době její neplatnosti, bude soud považovat závazek zaměstnance zdržet se konkurující výdělečné činnosti za platný i za absence dohody o peněžitém vyrovnání.
3. Konkurenční doložka odporující podmínkám spravedlivého požadavku a možnosti konkurenčním jednáním závažně ztížit činnost bývalého zaměstnavatele je neplatná relativně.
4. Konkurenční doložka sjednaná se zaměstnancem během zkušební doby je neplatná absolutně.
5. Konkurenční doložka sjednaná nikoliv písemnou formou je neplatná absolutně.
6. Odstoupení od konkurenční doložky nebo její výpověď neučiněná písemně, je absolutně neplatné.
7. Konkurenční doložka se sjednanou nepřiměřenou výší smluvní pokuty je v této části neplatná relativně.
8. Konkurenční doložka se sjednaným peněžitým vyrovnáním za každý měsíc plnění závazku nižším než průměrný měsíční výdělek, je v této části neplatná relativně.

#### 5.3.12 Povaha vztahu po skončení pracovního poměru

Jistě by neměla zůstat bez povšimnutí také povaha vztahu upraveného konkurenční doložkou po skončení vztahu pracovněprávního, na jehož základě byla uzavřena a ke kterému se svým obsahem vztahuje. Subjekt již není zaměstnancem (bývalého) zaměstnavatele. Tyto dva subjekty, resp. jejich vzájemný vztah, se se skončením pracovního poměru vyčlenily z dosahu pracovního práva. Konkurenční doložka byla uzavřena za trvání pracovního vztahu v době, kdy jeden subjekt byl zaměstnanec a druhý zaměstnavatel a jejich postavení nebylo rovnocenné. Zákoník práce ostatně výslovně v § 1 označuje jím upravované pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Tím se pracovněprávní vztahy zásadně odlišují od klasických soukromoprávních vztahů upravených zejména zákoníkem občanským (§ 2 odst. 2 občanského zákoníku: V občanskoprávních vztazích mají účastníci *rovné* postavení).

Při vzniku pracovního poměru hovoříme o rovném postavení subjektů v tom smyslu, že obě strany mají možnost vybrat si druhého účastníka pracovního poměru a rozhodnout se, zda sjednají pracovní smlouvu či nikoliv.

Pro postavení subjektů v průběhu pracovního poměru však již zásada rovného postavení subjektů neplatí. V průběhu pracovního poměru se zaměstnavatel dostává do postavení subjektu řídicího a zaměstnanec do postavení podřízeného. Z postavení řídicího subjektu vyplývá, že v určitých zákonem stanovených případech může zaměstnavatel i jednostranně ukládat zaměstnanci povinnosti (převedení na jiný druh práce, přeložení, pracovní cesta).

Jaká je tedy povaha vztahu vyplývajícího z pracovněprávní konkurenční doložky v době její účinnosti? Přikláním se k názoru, že uvedený vztah je vztahem občanskoprávním a postavení subjektů rovnocenné. Omezení vyplývající z dohody o nekonkurenci uzavřené za trvání pracovního vztahu sice trvají, resp. nabývají účinnosti, ale oba subjekty se po skončení pracovního poměru stávají opět rovnocennými. Rovnocennost toho vztahu lze spatřovat v podmínkách vyjmenovaných zákoníkem práce (viz výše), synallagmatickou povahu tohoto vztahu definuje vzájemnost plnění. V dohodě o konkurenční doložce lze spatřovat synallagmatickou smlouvu podle občanského práva, jejímž základem jsou vzájemná plnění, vzájemně na sebe navazující a vzájemně podmíněná<sup>88</sup>. Toto podporuje i rozsáhlá judikatura<sup>89</sup>, která ujednání o konkurenční doložce chápe jako vzájemný závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.

#### 5.4 Kvalifikační dohoda - § 231 a následující

V úvodu své práce jsem uvedla dohodu o zvýšení kvalifikace jako nástroj ochrany zaměstnavatelových investic do odborné způsobilosti zaměstnance, kterou potřebuje pro kvalifikovaný výkon svého zaměstnání. Považuji za důležité zmínit její zákonné parametry a srovnat její povahu a význam pro pracovněprávní praxi s institutem konkurenční doložky.

Zákoník práce v části desáté, hlavě druhé zakotvuje ustanovení týkající se odborného rozvoje zaměstnance. Zaměstnavateli ukládá pečovat o rozvoj zaměstnanců zaškolením pro zaměstnance bez kvalifikace, zajištěním odborné praxe pro absolventy škol, prohlubováním praxe, čímž se rozumí průběžné doplňování, udržování a obnovování schopností potřebných pro výkon sjednané práce, a v neposlední řadě také zvýšením kvalifikace. Zvýšení kvalifikace

<sup>88</sup>§560 Občanského zákoníku, zákon č. 40/1964 Sb.

<sup>89</sup>Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 ČR ze dne 11.4.2002, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 199/2003 ze dne 10.6.2003, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

chápe zákoník práce v § 231 odst. 1 a 2 jako změnu hodnoty kvalifikace, zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Ke zvýšení kvalifikace dochází studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy, a musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Při zvyšování kvalifikace může zaměstnavatel, podle § 234, uzavřít se zaměstnancem tzv. kvalifikační dohodu. Její podstata spočívá v závazku zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a v závazku zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Podobně lze kvalifikační dohodu uzavřít také při prohlubování kvalifikace, zde je ovšem vyžadována zákonná podmínka, že předpokládané náklady na prohloubení musí dosahovat alespoň 75 000 Kč, v takovém případě nelze ale prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit podle navrhuje § 230, odst. 2., věta druhá.

Zákon dále vyjmenovává, co musí kvalifikační dohoda obsahovat:

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Zákoník práce také vyžaduje, aby kvalifikační dohoda byla uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Mezi kvalifikační dohodou a dohodou o konkurenční doložce spatřují jisté podobnosti. Cílem obou dohod je nepochybně ochrana zaměstnavatelských investic do jeho podnikání. Obě dohody jsou dvoustranným právním úkonem. V prvním případě zaměstnavatel chrání své náklady, které vynaložil na zvýšení kvalifikace zaměstnance: zaměstnanec se zavazuje setrvat po zvýšení kvalifikace u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu pěti let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží. Zákoník práce pak vymezuje, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká:



- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v §52písm. a) až e),
- c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

V případě konkurenční doložky chrání zaměstnavatel své náklady, které vynaložil na podstatu svého podnikání, chrání se informace, které zaměstnanec získá v průběhu svého pracovního poměru před zneužitím po jeho skončení, pod smluvní pokutou a za výplaty peněžitého vyrovnání za dodržení závazku.

Obě dohody tedy jsou synallagmatického charakteru. V obou dohodách jsou strany navzájem dlužníky i věřiteli. Za dodržení dohody získává v jednom případě zaměstnanec vyšší nebo novou kvalifikaci, v druhém případě peněžité vyrovnání, za nedodržení dohody následuje požadavek na úhradu nákladů na zvýšení (získání) kvalifikace, resp. smluvní pokuty za nedodržení závazku nekonkurovat. Závazku setrvat v zaměstnání po dobu nejdéle pěti let odpovídá závazek nekonkurovat po dobu nejdéle jednoho roku. Obě dohody musí být uzavřeny písemně, jinak jsou neplatné. V obou případech dochází k omezení zaměstnance volně přecházet k jinému zaměstnavateli.

Jak uvedl ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud je smyslem kvalifikační dohody stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a který se za to zavázal setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru. Stabilizace takového zaměstnance v pracovním poměru je v zájmu zaměstnavatele na návratnosti prostředků, které vynaložil v souvislosti se zvyšováním či prohloubením kvalifikace svých zaměstnanců, neboť zaměstnanec, který porušil svůj závazek z této dohody setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit mu náklady

spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace<sup>90</sup>. Dovolím si dodat, že i při prostém uzavření pracovního poměru, má zaměstnavatel vždy zájem na stabilitě tohoto vztahu, protože již při jeho uzavření, dokonce i před jeho vznikem, vznikají zaměstnavateli náklady na tohoto nového pracovníka: vyhledávání vhodného kandidáta, příprava podkladů pro sjednání pracovního poměru, běžné zaškolení, seznámení se způsobem organizace práce v dané společnosti, atd. Kvalitní dlouhodobý pracovní vztah je tedy primárním zájmem zaměstnavatele ve vztahu k novému zaměstnanci.

Uznávám, že kvalifikační dohodu s důsledky podobnými konkurenční doložce lze uzavřít jen s úzce vymezeným okruhem zaměstnanců. Zpravidla to budou ti, kteří v rámci pracovního poměru nabudou školením, tréninkem či studiem hrazeným zaměstnavatelem velice specializovaných znalostí nebo dovedností. Naopak konkurenční doložka bude nezastupitelná v těch případech, kdy se zaměstnanec v průběhu pracovního poměru seznámí se skutečností, byť i v rámci školení, které by mohl využít u jiného zaměstnavatele nebo ve vlastní výdělečné činnosti a závažným způsobem tak ztížit činnost bývalého zaměstnavatele, a kdy zaměstnavatelův hlavní zájem bude spočívat právě v zákazu konkurence i za cenu hrazení peněžitého vyrovnání: nepůjde mu tedy o vložené náklady do znalostí nebo dovedností konkrétního zaměstnance.

Na závěr dodávám, že je nepochybně možné platně sjednat se zaměstnancem vedle kvalifikační dohody i dohodu o konkurenční doložce, pokud bude splňovat zákonné podmínky. Kvalifikační dohodou budou chráněny zaměstnavatelovy náklady na zvýšení (získání) kvalifikace zaměstnance a konkurenční doložkou pak podstata jeho činnosti.

## **KAPITOLA VI.**

### **Konkurenční doložka podle aktuálních koncepčních změn zákoníku práce**

Dne 7. října 2008 vyzvalo Ministerstvo práce a sociálních věcí k veřejné diskusi ke koncepčním změnám zákoníku práce, jejichž předmětem byla také konkurenční doložka. Návrh novely zákoníku práce měl být vládě předložen v červnu 2009. K realizaci změn však v důsledku politických změn nedošlo. Současný ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek loboval za částečnou změnu zákoníku práce od 1.1.2011, která však týkala jiných oblastí zákoníku práce než je předmět mé práce. Novela, kterou ministr předložil do připomínkového řízení v srpnu 2010, obsahovala mimo jiné prodloužení doby, po kterou je možné uzavírat smlouvy na dobu určitou ze dvou na pět let, zvýšení maximálního rozsahu

---

<sup>90</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2203/2008 ze dne 2.7.2009, dostupné z [www.nousd.cz](http://www.nousd.cz)

zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin, změny ve výši odstupného, které by mělo být nadále vázáno na počet let odpracovaných u zaměstnavatele, či zpružnění kont pracovní doby, nicméně ani tyto změny v současnosti účinné nejsou.

V době psaní této práce jsou aktuální další dva návrhy novely zákoníku práce. Prvním je návrh předložený Vládou Poslanecké sněmovně jako tisk č. 256 ze dne 14.2.2011, který problematiku konkurenční doložky neřeší vůbec, pouze implementuje směrnici Evropského Parlamentu a Rady 2009/38/ES. A druhým je další návrh novely zákoníku práce s účinností 1.1.2012, který je v současné době posuzován v rámci mezirezortního připomínkového řízení. Tento návrh obsahuje i změněná ustanovení o konkurenční doložce, viz dále, ale vzhledem k fázi, v jaké se návrh nachází, se dá předpokládat, že může ještě dojít k jeho úpravě.

Pro lepší vykreslení vývoje práce tvůrců zákona si dovolím si vložit úplné znění návrhů ustanovení konkurenční doložky z roku 2008 i 2011, i s odůvodněními. Zvláště v posledním jmenovaném doznává konkurenční doložka několika významných změn a dochází k upřesnění některých výše zmíněných problematických bodů, i když, jak to tak bývá, vyvstávají otazníky nové. Přesto mohu jen doufat, že v případné příští novele zákoníku práce najde tento text, nebo ještě lépe jeho legislativně dokonalejší verze, své místo.

### KONKURENČNÍ DOLOŽKA<sup>91</sup>

Konkurenční doložka dle návrhu novely zákoníku práce z roku 2008	Konkurenční doložka dle návrhu novely zákoníku práce z roku 2011
<p>§ A01</p> <p>(1) Má-li zaměstnanec v průběhu pracovně právního vztahu možnost získat znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu, může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku. Pro konkurenční doložku je vyžadována písemná forma.</p> <p>(2) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že se po skončení pracovně právního vztahu zdrží výkonu soutěžní činnosti vůči činnosti zaměstnavatele; zejména nebude takovou činnost vyvíjet na vlastní účet, ani v pracovně právním vztahu k jinému zaměstnavateli, který je v soutěžním postavení vůči bývalému zaměstnavateli.</p>	<p>§ 310 zní:</p> <p>(1) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabytí informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.</p> <p>(2) Konkurenční doložka musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat</p>

<sup>91</sup> Informace ze dne 8.3.2011 získané dotazováním adresovaným na legislativní odbor Ministerstva práce a sociálních věcí.

<p>§ A02</p> <p>(1) Konkurenční doložka je platná, určí-li se území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká.</p> <p>(2) Konkurenční doložku lze sjednat nejdéle na dobu dvou let. Je-li konkurenční doložka sjednána na neurčitou dobu, anebo je-li ujednána na dobu delší než tři roky, platí, že byla sjednána na dva roky.</p> <p>(3) Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, zrušit, anebo prohlásit za neplatnou.</p>	<p>nejdéle na dobu dvou let; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu dvou let. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit.</p> <p>(3) Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.</p> <p>(4) Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li sjednána jiná doba splatnosti. Ujednání o tom, že peněžité vyrovnání je součástí mzdy nebo platu poskytovaného za trvání pracovního poměru, je zakázáno. Zaměstnanec může konkurenční doložku písemně vypovědět, nevyplatil-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.</p>
<p>§ A03</p> <p>(1) Rozvázal-li jednostranně zaměstnanec pracovní vztah z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, nebo pracovní vztah skončil ze stejného důvodu dohodou, považuje se sjednaná konkurenční doložka za neúčinnou.</p> <p>(2) Rozvázal-li jednostranně zaměstnavatel pracovní vztah, je konkurenční doložka účinná toliko v případech, kdy se zaměstnavatel zavázal poskytovat zaměstnanci měsíčně po dobu trvání zákazu konkurence plnění alespoň ve výši poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Ujednání o tom, že toto plnění je součástí mzdy poskytované za trvání pracovního vztahu, je neplatné.</p> <p>(3) Skončil-li pracovní vztah dohodou a nejde-li o případ dle odstavce 1, posoudí se případ dle druhého odstavce.</p>	<p>(5) Byla-li sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.</p> <p>(6) Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel zjevně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.</p>
<p>§ A04</p> <p>Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel prokazatelně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.</p>	

Dovolím si okomentovat jednotlivá ustanovení návrhu z roku 2011:

Ad. §310(1)

Novela v prvním odstavci první větě stanoví podstatu konkurenční doložky. Zaměstnanci zapovídá po skončení zaměstnání činnost, která by měla vůči činnosti zaměstnavatele „soutěžní povahu“.

Podmínkou je, že zaměstnanec bude mít v rámci výkonu svého zaměstnání možnost seznámit se se „znalosti, které nejsou běžně dostupné“, navíc takové, jejich využití „by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu“. Ke specifikaci povahy znalostí zde nedochází, nicméně nemůže jít o znalosti běžné, které lze získat i jiným zákonným způsobem, než při výkonu práce pro zaměstnavatele. Navíc pro platné sjednání konkurenční doložky musí být tyto znalosti, resp. jejich využití zaměstnancem po skončení zaměstnání, způsobilé přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Návrh nevynechává, co se rozumí podstatnou újmou a jelikož ani občanský zákoník tento termín blíže nespecifikuje, bude na judikatuře rozhodnout, zda v daném konkrétním případě k podstatné újmě došlo. V návrhu z roku 2008 se dokonce ani nehovořilo o tom, že by se mělo jednat o využití *po skončení* pracovněprávního vztahu, to návrh 2011 napravuje.

Co se písemné formy týče, návrh 2008 „vyžadoval“ pro konkurenční doložku písemnou formu. Občanský zákoník v podobném významu tento obrat zná, ale používá jej v omezené míře ( např. §533 odst. 3: „*Smlouva o převzetí dluhu vyžaduje, aby byla uzavřena písemnou formou*“), domnívám se tedy, že formulace návrhu 2011: „Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.“ je pro legislativní text vhodnější.

Ad. §310(2)

Časové, územní a předmětové omezení slouží k ochraně zaměstnance před nepřiměřeným zákazem konkurence. Proto je též soudu dána možnost nepřiměřenou konkurenční doložku omezit nebo zrušit. U území se může jednat o určité místo (město), oblast (kraj), nebo určení okruhu od výchozího. S rozvojem využívání komunikačních technologií a internetu je geografické vymezení značně problematické. Je totiž zcela běžné nabízet po internetu jak produkty, tak služby, jen na jejich povaze záleží, zda budou nabízeny celosvětově nebo na místním trhu. Toto bude třeba brát v úvahu při sjednání geografické působnosti konkurenční doložky. Návrh novely také požaduje specifikovat okruh činností, které jsou pro zaměstnavatele rizikové a způsobilé přivodit podstatnou újmu. Požadavek na „okruh osob“ považuji za nadbytečný, jelikož konkurenční doložka se sjednává vždy s jednou konkrétní osobou, a to právě s takovou, od které to zaměstnavatel s ohledem na povahu informací, které jí hodlá předat, může, chtělo by se říct *spravedlivě*, požadovat.

Věta druhá týkající se doby, na kterou lze konkurenční doložku sjednat, odstranila zbytečně komplikovanou formulaci návrhu z roku 2008 a dává možnost sjednat konkurenční doložku na dobu až dvou let, tj. o rok déle než je možné podle platné právní úpravy.

Věta třetí pak přináší široké moderační právo soudu. Domnívám se, že ve své podobě představuje značnou míru právní nejistoty pro zaměstnavatele, který chce se svým zaměstnancem sjednat konkurenční doložku. Soud bude opět moci zkoumat, zda v daném konkrétním případě omezovala či neomezovala sjednaná konkurenční doložka zaměstnance nad „potřebnou míru“. Obávám se, že právě tento odstavec může znesnadnit využití konkurenční doložky v praxi. Domnívám se, že moderační právo soudu je zcela na místě při posuzování výše pokut, nikoliv při celé podstatě konkurenční doložky.

Ad. §310(3)

Věta první se poprvé vyrovnává s účinností konkurenční doložky s ohledem na skončení pracovního poměru, v tomto případě s ohledem na protiprávní jednání zaměstnavatele, kdy ji zcela poprávu nechává bez účinnosti, resp. se k ní nepřihlíží, jak hovoří návrh 2011. Termín „nepřihlíží se“ není běžnou formulací pracovního, ani občanského práva, nicméně se v obou zákonících vyskytuje, a jeho použití v návrhu 2011 je s jeho ostatním použitím souladné.

Ad. §310(4)

Věta první prvně zmiňuje peněžité vyrovnání za dodržení zákazu konkurence. Zaměstnavatel, který se se zaměstnancem pracovně rozešel, dokonce „musí“ platit zaměstnanci peněžité vyrovnání za dodržení nekonkurence. Předchozí odstavce peněžité vyrovnání vůbec neupravují. Ze čtvrtého odstavce ale vyplývá, že placení peněžitého vyrovnání je základní podmínkou pro účinnost konkurenční doložky. Osobně se domnívám, že tato formulace je poměrně nejasná. Proč nevložit povinnosti hradit peněžité vyrovnání do základních náležitostí konkurenční doložky hned v odstavci prvním jako protipól zaměstnancovy povinnosti zdržet se činnosti soutěžní povahy? De lege ferenda tedy: „Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele, a zaměstnavatel se zavazuje mu za každý měsíc trvání dodržení tohoto závazku vyplatit peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku“.

Peněžité vyrovnání je v obou návrzích na polovině platné právní úpravy, pro praxi částka beze sporu využitelnější. Doba splatnosti je, kromě zákonné normy, na dohodě obou účastníků.

#### Ad. §310(5)

Smluvní pokutu vidí návrhy stejně jako současná právní úprava, tedy nikoliv jako nezbytnou náležitost dohody o konkurenční doložce.

#### Ad. §310(6)

Toto pravidlo se podle zákonodárce uplatní především v případě, kdy předmětné skutečnosti přestanou být u zaměstnavatele utajovány a stanou se běžně dostupnými, nebo v případě, kdy zaměstnavatel přestane vykonávat činnost, která je předmětem zákazu. To, že již zaměstnavatel nemá „zjevně“ (v návrhu 2008 „prokazatelně“) důležitý zájem, musí v případném soudním řízení tvrdit a prokázat zaměstnanec. I tento odstavec považuji za příliš výkladově komplikovaný. Už jen formulace „zákaz konkurence *odpadá*“ nedodává legislativnímu textu požadovanou váhu, a vágní text „prokazatelně důležitý zájem“ to judikatuře určitě neulehčí.

Závěrem lze k povaze návrhu 2011 říct, že mění léty budovanou stavbu zákonného textu. Zpracování této práce mě dovedlo k přesvědčení, že se zákonodárce široce inspiroval v povaze a zákonné úpravě institutu v zahraničí, ale i voláním praxe po zpřesnění neurčitého textu české legislativy. Návrhem 2011 dochází k upřesnění či dovymezení úpravy konkurenční doložky, jedná se především o tyto základní změny:

- platnost konkurenční doložky pod podmínkou vymezení okruhu konkurenčních činností, geografické působnosti nebo osobní působnosti, dnes podmínka spravedlivého požadavku s ohledem na povahu získaných informací atd.,
- konkurenční doložku bude možné sjednat až na dobu 2 let, tj. o rok déle než nyní,
- konkurenční doložku bude možné sjednat i ve zkušební době, jelikož text žádná omezující opatření nezmiňuje, o zkušební době dokonce vůbec nehovoří,
- široké pravomoci soudu - soud může dohodu upravit, resp. omezit nebo, například pokud odporuje dobrým mravům, je zjevně nevyvážená, omezuje-li zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele apod.,
- uvádí, že se k uzavřené konkurenční doložce „nepřihlíží“ v případě, že zaměstnanci skončil jednostranně pracovní poměr kvůli protiprávnímu jednání zaměstnavatele (není důležité zda výpovědí či dohodou), dnešní úprava tuto variantu nezná,
- snižuje minimální náhradu – finanční plnění bývalému zaměstnanci za dodržování konkurenční doložky na polovinu jeho průměrné měsíční mzdy, dnes minimálně jedna průměrná měsíční mzda se zákonným, či smluvně upraveným datem splatnosti,
- zanechává v současné podobě institut smluvní pokuty,

- neřeší konkurenční doložku ve veřejné správě.

Návrh novely zákoníku práce 2008 měl být vládě předložen v červnu 2009. Z důvodu změněné politické situace k jejímu přijetí nedošlo a osud tohoto textu při jiných současných prioritách v legislativních změnách zákoníku práce je neznámý. Návrh 2011 je v připomínkovém řízení a podle Ministerstva práce a sociálních věcí je jeho ambicí účinnost od 1.1.2012.

## **KAPITOLA VII.**

### **Konkurenční doložka, ochrana informací před zneužitím a obchodní tajemství v jiných právních odvětvích**

Současný trend WikiLeaks a jiných *leaks* navrhuje tu nejjednodušší ochranu informací před jejich zneužitím a to *zveřejnění*. I když se tyto organizace zaměřují na informace spojené s veřejnou správou, s činnostmi vlád a církevních organizací, podstata je v dnešním propojeném světě věčná: informace a data jsou v jejich současné, povětšinou digitální podobě neuhlídatelná. V minimálním čase lze pořídit nespočet jejich kopií a zveřejnit je pomocí mobilního telefonu, počítače nebo internetu na libovolném místě. Ochrana dat se tak stává mnohem složitější.

Pro korektní obchodní vztahy a řádné fungování hospodářské soutěže ale nelze metodu zveřejnění relevantních informací beze zbytku uplatnit, naopak, zákonodárce pocítuje zvýšenou potřebu jejich ochrany, kterou vyjadřuje v příslušných zákonných normách.

Cílem konkurenční doložky v pracovním právu je ochrana určitého souboru informací před zneužitím bývalým zaměstnancem poté, co se stal bývalému zaměstnavateli soutěžitelem na relevantním trhu nebo poskytl získané informace svému novému zaměstnavateli, který jich využil obdobně. Potřebu ochrany těchto souborů informací, zjednodušeně obchodního tajemství (nebo know-how), ale neupravují jen vymezená ustanovení pracovního práva. Obecně lze říci, že informace jsou ostře sledovaným předmětem ochrany v rámci řádného fungování hospodářské soutěže a to pomocí právních prostředků ochrany proti nekalé soutěži, ochrany obchodního tajemství a v důsledku také prostředky ochrany práva duševního vlastnictví. Úpravu těchto prostředků lze najít v legislativě soukromoprávní – obchodním zákoníku, občanském zákoníku, tak i veřejnoprávní – zákon o ochraně hospodářské soutěže č. 143/2001 Sb., trestní zákoník, zákon č.40/2009 Sb.



## 7.1 Obchodní zákoník

### *Obchodní tajemství*

Obchodním tajemstvím jsou míněny skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem a mající určitou hodnotu. Tyto skutečnosti nesmějí být běžně dostupné v příslušných obchodních kruzích a podnikatel si přeje, aby zůstaly utajeny, přičemž toto utajení odpovídajícím způsobem zajišťuje.

Obchodní tajemství je upraveno v § 17 zákona č. 513/1991, v platném znění (obchodním zákoníku) a je obecným pojmem pro tajemství obchodní (jako jsou kupř. databáze zákazníků podnikatele), technické (jako je kupř. projektová dokumentace) a výrobní (kupř. technologický postup). Aby se o takové obchodní tajemství jednalo, musí být současně naplněny veškeré níže uvedené znaky:

1. musí se jednat o skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem (podnikem je myšlen soubor hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání),
2. tyto skutečnosti musí mít skutečnou nebo alespoň potenciální hodnotu; tato hodnota může být materiální (penězi vyčíslitelná) či nemateriální (penězi jen těžko vyčíslitelná),
3. předmětné skutečnosti nesmějí být v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné (příslušné obchodní kruhy je nutno chápat jako veškeré třetí osoby, které by mohly obchodní tajemství využít ve svůj prospěch a takto poškodit podnikatele, který je vlastníkem tohoto tajemství),
4. podnikatel si přeje, aby tyto skutečnosti zůstaly utajeny (tato vůle bývá obvykle projevován v pracovních či jiných smlouvách, závazcích mlčenlivosti atp.)
5. podnikatel utajení těchto skutečností odpovídajícím způsobem zajišťuje (tj. tyto skutečnosti nejsou běžně dostupné; mohou být umístěny v trezoru či v místnostech, které je nutno odemknout klíči, které má několik různých osob atd.).

Podnikatel - majitel obchodního tajemství - má výlučné právo s tímto tajemstvím zcela svobodně nakládat, zejména udělovat svolení k jeho užití a stanovit podmínky, za kterých bude tajemství užito. To znamená, že majitel obchodního tajemství může toto tajemství převést na třetí osobu, ať již spolu s podnikem, či bez něj, dále udělit k tajemství licenční smlouvu. Tato licenční smlouva může být udělena jedné osobě (pak se jedná o tzv. výlučnou licenci), či více osobám (v tomto případě půjde o licenci nevýlučnou).

Podnikatel samozřejmě může kdykoliv skutečnosti, které jsou předmětem obchodního tajemství, "odtajnit", pokud již nemá zájem na jejich utajení. To znamená, že v případě, že jsou stále splněny podmínky uvedené shora pod čísly 1-5 a podnikatel má zájem na utajení skutečností chráněných obchodním tajemstvím, jeho právo je časově neomezené.

V případě, že dojde k porušení práva k obchodnímu tajemství či k jeho ohrožení, přísluší jeho podnikateli právní ochrana jako při nekalé soutěži.<sup>92</sup> Porušování obchodního tajemství je za nekalou soutěž výslovně uvedeno v § 44 odst. 2 písm h. obchodního zákoníku.

Porušování obchodního tajemství je jednání, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

1. tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným (např. z technických předloh, návodů, výkresů, modelů, vzorů) na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popř. v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán,
2. vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu.

Podnikatel může žádat, aby se porušitel:

- zdržel protiprávního jednání,
- odstranil závadný stav,
- uhradil přiměřené zadostiučinění,
- nahradil vzniklou škodu, vydal bezdůvodné obohacení.

Proti nekalé soutěži, která spočívá kromě generální klauzule dle § 44 odst. 1 také v § 44 odst. 2, písm. h právě v porušování obchodního tajemství, se dá bránit tak, že majitel obchodního tajemství učiní vše pro preventivní ochranu: skutečnosti, které jsou předmětem obchodního tajemství mohou být kupř. umístěny v trezoru či v místnostech, které je nutno odemknout klíči, které má několik různých osob atd.

Dále je vhodné, aby majitel obchodního tajemství vázal mlčenlivostí veškeré osoby, které mohou přijít do styku s tímto tajemstvím, a to v písemné formě. V tomto závazku by měla být stanovena i sankce za případné porušení mlčenlivosti<sup>93</sup>.

### *Judikatura*

K povaze porušení obchodního tajemství se mnohokrát vyslovila i judikatura. Vybírám rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 156/2006 z 25.6.2008<sup>94</sup>. Podstatou sporu v dané

---

<sup>92</sup> § 20 obchodního zákoníku.

<sup>93</sup> Kociánová Lucie. Obchodní tajemství a jeho ochrana. [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz).

věci byl vývoj a výroba systému elektronické zabezpečovací signalizace, na kterém se výrazně podíleli žalovaní. Podstatné bylo, že systém byl vytvořen pro žalobkyni a žalobkyně využívala. Žalovaní vnesli poté systém do své společnosti, což jim umožnilo vyvíjet, vyrábět a dodávat zařízení svým zákazníkům. Žalovaní se mylně domnívali, že se nejednalo o nekalou soutěž, když systém sami vytvořili. „V projednávané věci dovolatelka vytýkala odvolacímu soudu, že nesprávně právně posoudil věc, když výrokem II. potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v jeho I. výroku, tj. že se již v daném případě nelze domáhat nároku na zdržení se nekalosoutěžního jednání či odstranění závadného stavu ve vztahu k dalšímu neporušování obchodního tajemství nepřichází v úvahu, neboť toto obchodní tajemství bylo již znehodnoceno a neexistuje. Dovolací soud, stejně jako soud odvolací shledal, že jednáním žalovaných byly splněny všechny tři základní podmínky nekalé soutěže podle § 44 odst. 1 obch. zák. (generální klauzule), což samo o sobě postačuje k tomu, aby tato jednání byla označena za nekalosoutěžní. Navíc lze vytýkané jednání podřadit ještě také pod ustanovení § 51 o porušení obchodního tajemství. Tři základní podmínky nekalé soutěže, které byly v daném případě splněny, jsou následující: (1) jednání v hospodářské soutěži - žalobkyně a žalovaná č. 1 jsou soutěžiteli, kteří vstoupili do vzájemného soutěžního vztahu, neboť oba mají soutěžní záměr, resp. jsou soutěžně orientováni, a oba působí ve stejném segmentu trhu a oslovují totožné potenciální zájemce, tj. jsou přímými konkurenty; ve vztahu žalobkyně a žalovaných č. 2 a 3 jde pouze o nepřímé soutěžitele, ale i v tomto případě jde o soutěžní jednání, o soutěžní vztah či soutěžní orientaci; (2) rozpor s dobrými mravy soutěže, (3) způsobilost přivodit újmu jinému soutěžiteli nebo spotřebiteli - dovolací soud souhlasí s hodnocením odvolacího soudu o možné újmě žalobkyni, jakož i s přesným odlišením újmy nemateriální a materiální, které je souhlasné s judikaturou.“

Uvést lze i rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 29 Odo 396/2002 ze dne 20.3.2003<sup>95</sup>: Společníci se zavázali neposkytnout údaje z dokladů o hospodaření společnosti, které jim společnost na jejich žádost poskytla, osobám mimo společnost. Údaje však poskytli jiné společnosti. Tím porušili i povinnost vyplývající pro ně ze společenské smlouvy - zachovávat obchodní tajemství, počínali si tak přesto, že v protokolu o převzetí dokladů od společnosti byli na sankci vyloučení ze společnosti upozorněni, ostatní společníci je proto chtěli ze společnosti vyloučit. Dovolací soud dospěl k takovému závěru, že bylo třeba nejprve zkoumat, zda poskytnuté údaje měly charakter obchodního tajemství ve smyslu § 17 obch. zák., a i v takovém případě by však platilo, že je třeba zjišťovat, komu a za jakých okolností

<sup>94</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 156/2006 ze dne 25. června 2008, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>95</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 396/2002 ze dne 20. března 2003, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

byly údaje poskytnuty. A jestliže třetí osobě poskytl pouze údaje zjistitelné z dokumentů založených ve sbírce listin, nelze poskytnutí takových údajů považovat za porušení povinnosti společníků ve vztahu ke společnosti, tudíž za porušení obchodního tajemství.

### *Nekalá soutěž*

V obchodním právu se pojem konkurence používá pro označení hospodářské soutěže probíhající mezi podnikateli. Konkurence sama je hnacím motorem obchodu, je tedy žádoucí. Ale protože může v určitých podobách (nekalá soutěž) likvidovat sebe sama (monopoly, kartelové dohody), bylo třeba jí dát určitá pravidla. Zneužitím konkurence v hospodářské soutěži je nedovolené omezování hospodářské soutěže a nekalé soutěžní jednání.

Právo proti nekalé soutěži lze obecně definovat jako soubor právních norem zakazujících určitá jednání v hospodářské soutěži a zahrnuje stanovení odpovídajících sankcí za překročení těchto zákazů. Společným znakem práva na ochranu soutěže a na ochranu proti nekalé soutěži je tedy ochrana hospodářské soutěže a vytvoření prostoru pro její rozvoj a fungování.

Zatímco právo proti omezování hospodářské soutěže je upraveno zvláštním zákonem č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů a je úpravou veřejnoprávní, nekalá soutěž (nekalosoutěžní jednání) je upravena v zákoně č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, a to v ustanoveních § 41 až § 55, a je úpravou soukromoprávní.

Základní rozdíl mezi nekalou soutěží a omezováním hospodářské soutěže spočívá v tom, že nekalá soutěž se odehrává v mezích hospodářské soutěže a spočívá zpravidla v získání neoprávněné přednosti toho, kdo by ji při poctivém jednání nezískal, zatímco zneužívání hospodářské soutěže se přiči soutěži jako takové a nejčastěji spočívá ve vyloučení některých soutěžitelů ze soutěže v důsledku hospodářské síly jiného soutěžitele. V souvislosti s právem proti zneužívání hospodářské soutěže se často hovoří také o právu antimonopolním nebo kartelovém.

Ochrana proti nekalé soutěži má za cíl ochránit jednání jednotlivých soutěžitelů v soutěži, zabránit takovému jejich jednání, které by mohlo přivodit újmu jiným soutěžitelům či spotřebitelům. Ochrana hospodářské soutěže se potom zaměřuje na to, aby zde vůbec hospodářská soutěž existovala a nebyla nikým omezována či narušována.

Nekalou soutěží, tak jak ji vymezuje generální klauzule obsažená v § 44 obchodního zákoníku, je jednání v hospodářské soutěži, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům. Nekalá soutěž se zakazuje. Ustanovení § 44 odst. 2 uvádí výčet jednání, která jsou považována za nekalosoutěžní

(klamavá reklama, vyvolávání nebezpečí záměny, podplácení, porušování obchodního tajemství a další).

Ten, jehož práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, může proti rušiteli podat žalobu, ve které se může domáhat, aby se tohoto jednání zdržel a odstranil závadný stav, žádat přiměřené zadostiučinění (to může být poskytnuto v penězích a je nárokem na plnění za újmu nemateriální povahy - kupř. za obchodní ztráty, které poškozený utrpěl, a které nemohou být vyčísleny), náhradu způsobené škody (tj. škoda, která může být vyčíslena) a vydání bezdůvodného obohacení (tj. to o co se porušitel ve svůj prospěch nekalou soutěží obohatil).

### *Judikatura*

K demonstrativnímu vymezení nekalosoutěžního jednání uvádím judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 2962/2009 ze dne 28.7.2010<sup>96</sup>: „Žalobou se žalobkyně domáhala mimo jiné z titulu ochrany proti jednání nekalé soutěže, aby žalované byla uložena povinnost zdržet se dovozu, inzerce, nabízení prodeje a distribuce cvičebního náradí pod označením BUN & THIGH MAX. V projednávané věci zaujaly soudy nižších stupňů právní názor, že se žalovaná dopustila *jednání v nekalé soutěži, neboť byla v konkurenčním vztahu k žalobkyni*, její jednání porušovalo dobré mravy soutěže a bylo způsobilé přivodit újmu žalobkyni jako soutěžiteli. Jednání žalované navíc naplňovalo i znaky skutkových podstat vyvolání nebezpečí záměny a parazitování na pověsti, a uložily žalované povinnost zdržet se dovozu, inzerce, nabízení prodeje a distribuce cvičebního náradí pod výše uvedeným označením. Námitky dovolatelky směřovaly v první řadě proti posuzování označení BUN & THIGH MAX jako označení, které by zakládalo práva žalobkyně na právní ochranu. V této souvislosti zastává Nejvyšší soud názor, že *ochrana určitého označení nemusí být nutně dovozována jen ze speciálních právních předpisů* jako je např. zákon o ochranných známkách. Úprava obsažená v ust. § 47 písm. c) ObchZ znamená doplnění a rozšíření úpravy speciálních práv k nehmotným statkům o ochranu nekalosoutěžní, která je zcela neformální a brání zneužití označení produktů právě v těch případech, kdy produkt není chráněn ochrannou známkou či jiným průmyslovým právem, a může být proto nabízen pod různým označením. Volnost v označení produktu je pro trh nespornou výhodou, na druhé straně znamená ale též závazek volit takové označení, které bude schopno odlišovat produkty jednotlivých účastníků trhu. Tento požadavek vyplývá ze samé logiky tržní konkurence. Zákazník musí mít možnost volby a hodnocení totožných nebo podobných výrobků různých prodávajících. *Výrobky proto musí být označeny tak, aby se*

---

<sup>96</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 2962/2009 ze dne 28. 7. 2010, dostupné z [www.nsoudu.cz](http://www.nsoudu.cz)

*daly odlišit a takovou vědomou volbu umožňovaly. Pokud tomu tak není a některý ze soutěžitelů vyvolá dojem, že jeho výrobek je vlastně výrobek jiného soutěžitele, popírá základní vlastnost trhu – možnost svobodné volby z nabídky výrobků různých prodávajících. Pokud se tedy žalobkyně domáhá ochrany proti jednání žalované, která nabízí výrobek totožného provedení i označení, je její požadavek zcela legitimní a odůvodněný. Jestliže žalovaná spatřuje ve výrazech BUN & THIGH MAX jen určitý popis funkce výrobku, je nutno upozornit na to, že předmětem sporu není jen toto označení, ale skutečnost, že byl nabízen výrobek zcela totožný a neumožňující zákazníkovi rozeznat, který cvičební přístroj je nabízen žalovanou a který žalobkyní. K námitce, že se označení nestalo pro výrobek příznačným, uzavírá Nejvyšší soud, že o vyvolání nebezpečí záměny jde i v případě § 47 písm. c), kdy se zakazuje napodobení cizích výrobků s výjimkou napodobení funkčně, technicky nebo esteticky předurčených prvků. O takové prvky v posuzovaném případě nešlo. Žalovaná naopak nedostála povinnosti uložené citovaným ustanovením – neučinila opatření, která měla nebezpečí záměny vyloučit nebo alespoň podstatně omezit. Ke druhé námitce dovolatelky je podle názoru Nejvyššího soudu nutno přihlédnout i k tomu, že žalobkyně podle skutkových zjištění obou soudů nižších stupňů vynaložila nemalé náklady na to, aby výrobek uvedla na trh. Za nekalosoutěžní je v této souvislosti nutno považovat i takové jednání, při němž jeden soutěžitel těží z úsilí a nákladů druhého soutěžitele, neboť tak získává soutěžní výhodu spočívající v tom, že sám nemusí takové náklady vynakládat. Není při tom nutné, aby soutěžní výkon prvního soutěžitele byl nadprůměrný nebo nějak zvláštní. Ve sporném případě mohla žalované stačit reklama v časopisech, neboť výrobek již potencionální zákazníci znali z televizní reklamy (pokud byl výrobek inzerován v časopise TV magazín, je možno předpokládat, že si výrobek zákazníci budou spojovat s televizní reklamou), a je proto nutno přisvědčit závěru odvolacího soudu o parazitním způsobu jednání žalované. Pokud žalovaná namítá, že z „prvního“ uvedení na trh nelze dovozovat žádné zdržovací nároky po třech letech od podání žaloby, je nutno upozornit, že doba soudního řízení, po kterou trvá závadný stav, není skutečností, která by měla odůvodňovat odepření ochrany žalobkyní. Skutečnost, kdo první uvedl daný výrobek na trh, je významná v tom, že tento subjekt vzal na sebe riziko spočívající v hledání odbytu pro daný výrobek, v tom, že dovedl najít mezeru na trhu, pro kterou svůj výrobek určil. Tato skutečnost samozřejmě nebrání tomu, aby měl následovatele, nelze ale přisvědčit názoru, že další prodávající mohou uvádět na trh výrobek totožného provedení i označení. Naopak je nutno požadovat, aby tam, kde jde o konkurenční výrobky funkčně shodné, bylo přísně požadována povinnost odlišovat výrobky přiváděné na trh konkurenčními subjekty. Pokud dovolatelka argumentuje, že délka a intenzita ochrany musí*

nutně odpovídat kvalitě soutěžního výkonu, nelze tomuto argumentu přisvědčit. Není přece možné požadovat od toho, kdo první uvedl na trh nějaký produkt, aby strpěl napodobování tohoto produktu jen proto, že s uvedením na trh nebyly spojeny žádné zvláštní náklady nebo úsilí. Rovněž čtvrtá námitka dovolatelky není odůvodněná. Jestliže byly výrobky shodné a byly též shodně označeny, potom lze předpokládat, že někteří zákazníci uvítali možnost zakoupit si to, co znali z televizní reklamy a nabídky pomocí teleshoppingu. I zde by tedy provedení a označení výrobku mělo být takové, aby bylo zřejmé, že jde o výrobek jiný, který je prodáván v obchodní síti a v zásilkovém obchodě, nejde však o výrobek, který je nabízen teleshoppingem, a je ho tudíž možno získat jen touto formou.“

Jiný judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 1672/2009 ze dne 9.3.2010<sup>97</sup> se s nekalosoutěžním jednáním vypořádal takto: „Podle žalobního tvrzení žalobkyň se žalovaní dopustili *nekalosoutěžního jednání formou přetahování zaměstnanců a zákazníků* žalobkyň, ... Závěr soudů (prvního a odvolacího), že jednání žalovaných nelze považovat za nekalosoutěžní, neboť nesplňuje současně všechny tři podmínky uvedené v generální klauzuli (§ 44 odst. 1 obch. zák.), není v rozporu s hmotným právem. Oba soudy zjišťovaly kumulativní splnění všech podmínek generální klauzule nekalé soutěže. V daném případě musely pečlivě posoudit zvláště otázku porušení dobrých mravů soutěže a také to, zda právě vytýkané jednání žalovaných mohlo být způsobilé přivodit žalobkyním újmu. Ani soud prvního stupně, ani soud odvolací na základě skutkových zjištění neshledal, že by žalovaní jednali v rozporu s dobrými mravy soutěže a že by tvrzená újma žalobkyň mohla nastat v souvislosti s jednáním žalovaných. Namítají-li dovolatelky porušení smluvních povinností žalovaného 2) a žalované 1) ze smluv o obchodním zastoupení, je třeba připomenout, že se v dané posuzované věci jedná o ochranu proti jednání v nekalé soutěži, což vyplývá i z žaloby obou žalobkyň. Pokud žalovaný 2) a žalovaná 1) byli dříve ve smluvním vztahu k žalobkyním, samo o sobě porušení smluvních povinností nemůže mít nekalosoutěžní charakter, nebyli-li žalovaní a žalobkyně v soutěžním vztahu; nemohli tak splňovat první podmínku generální klauzule nekalé soutěže, jíž je jednání v hospodářské soutěži (soutěžní záměr, cíl, orientace).“

Více k nekalé soutěži např. v rozsudku Nejvyššího soudu o zaměnitelnosti šumivých vín Bohemka a Bohemia Sekt<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 1672/2009 ze dne 9. 3. 2010, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

<sup>98</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 4933/2009 ze dne 19.1.2011, dostupné z [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

### *Konkurenční doložka (v obchodním zákoníku)*

České obchodní právo po dlouhou dobu postrádalo zákonnou úpravu konkurenční doložky. Tento institut byl do obchodního zákoníku výslovně zahrnut až jeho novelizací zák. č. 370/2000 Sb. s účinností od 1. ledna 2001, která harmonizovala naši právní úpravu s evropskou, konkrétně s čl. 20 směrnice 86/653/EHS.

Rozsah zákazu konkurence, i okruh osob, na něž se vztahuje, je upraven pro každou právní formu obchodní společnosti speciálně. Osobám, které označuje zákon, popř. společenská smlouva nebo stanovy, je vysloven zákaz určitých jednání, která by představovaly ve vztahu k obchodní společnosti a jejím podnikatelským aktivitám nekalou konkurenci, zejména v tom smyslu, že by tyto osoby mohly využívat svých znalostí nebo zkušeností získaných ve společnosti pro vlastní prospěch a tím společnost poškozovat.

Obecná úprava v § 65 (Zákaz konkurence) uvádí i oprávnění společnosti vyplývající z porušení tohoto zákazu: společnost je oprávněna požadovat, aby osoba, která zákaz porušila, vydala prospěch z obchodu, při němž porušila zákaz, popř. převedla tomu odpovídající práva na společnost. Tato práva je nutno uplatnit u osoby, která zákaz konkurence porušila, do tří měsíců ode dne, kdy se společnost o porušení zákazu dověděla, nejpozději však do jednoho roku od vzniku práv z porušení zákazu konkurence. Pokud společnost svoje práva neuplatnila ve stanovených lhůtách, tato práva zanikají. Kromě uvedených práv má společnost dále právo na *náhradu škody* způsobené porušením zákazu konkurence.

Obchodní zákoník konkurenční doložku výslovně upravuje pro smlouvu o obchodním zastoupení v ust. § 672a ObchZ. Na toto ustanovení odkazují úpravy jiných smluvních typů – ustanovení věnovaná smlouvě o prodeji podniku (§ 488a ObchZ) a smlouvě o nájmu podniku (§ 488h ObchZ). Iniciativa zákonodárců upravit konkurenční doložku pouze u výše uvedených typů smluv je motivována její zvýšenou potřebou v těchto závazkových vztazích. Paragraf 672a stanoví, že ve smlouvě o obchodním zastoupení je možno písemně dohodnout, že obchodní zástupce nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však dva roky po ukončení smlouvy, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území vykonávat na vlastní nebo na cizí účet činnost, která byla předmětem obchodního zastoupení, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zastoupeného. Výše uvedené podmínky pro uzavření konkurenční doložky určené zákonem musí smluvní strany dodržet pod sankcí neplatnosti. Navíc je tu další zákonná podmínka, které ukládá, že uzavřená konkurenční doložka musí být přiměřená danému případu, jelikož zákon dává možnost soudu, aby konkurenční doložku, která je z hlediska potřeb ochrany zájmů chráněné smluvní strany



(tj. zastoupeného, kupujícího, nájemce, pronajímatele) nepřiměřená, zákon doslova mluví o omezení nad potřebnou míru, prohlásil za neplatnou popř. ji omezil.

Paragraf 669 odst. 1 písm. b) pak určuje právo na odškodnění obchodního zástupce po ukončení smlouvy v případě, že placení tohoto odškodnění je spravedlivé, jsou-li vzaty v úvahu všechny okolnosti, zejména provize, kterou obchodní zástupce ztrácí a která vyplývá z obchodů uskutečněných s těmito zákazníky; tyto okolnosti zahrnují také použití nebo nepoužití konkurenční doložky ve smyslu § 672a.

Konkurenční jednání může být zakázáno jen v době, kdy trvá vztah ke společnosti, neexistuje zde omezení společníka po jeho odchodu.

I když je konkurenční doložka upravena speciálně pouze u smlouvy o obchodním zastoupení, není vyloučeno, aby se na ní strany dohodly také u jiných smluvních typů. Tento závěr, že smluvní strany se mohou dohodnout na konkurenční doložce i u jiných typů smluv, než pro které zákonodárci výslovně upravili možnost sjednání konkurenční doložky, potvrdila judikatura Nejvyššího soudu ČR, rozsudek sp. zn. 32 Odo 407/2005 ze dne 13. 6. 2007, viz níže. Účastníci smlouvy se mohou s veškerou smluvní svobodou dohodnout na konkurenční doložce v jakékoli obchodní smlouvě, kde to uznají za vhodné. Samozřejmě za předpokladu, že doložka bude sjednána spravedlivě přiměřeně a vzájemně vyváženě pro obě strany – aniž by bránila ve svobodném podnikání a současně dostatečně chránila právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku.

### *Judikatura*

Rozhodující judikát o možnosti sjednat konkurenční doložku podle obchodního práva nejen ve smlouvě o obchodním zastoupení podle § 672a řešil spor, zda bylo možné platně sjednat konkurenční doložku ve smlouvě mandátní podle § 566 Obchodního zákoníku: „Dovolací soud dospěl k závěru, že předmětná smluvní ustanovení (*o konkurenční doložce v mandátní smlouvě*) nelze mít za neplatná ve smyslu § 39 obč. zák. Nemůže být v rozporu se zákonem ani jej obcházet, dohodnou-li se strany na konkurenční doložce v obchodní smlouvě, tj. v daném případě ve smlouvě mandátní. Okolnost, že obchodní zákoník upravil konkurenční doložku speciálně u smlouvy o obchodním zastoupení (§ 672a odst. 3 obč. zák.) neznamená, že vyloučil dohodu o ní v jiných typech obchodních smluv; zákonodárce pouze pokládal výslovnou úpravu konkurenční doložky u smlouvy o obchodním zastoupení za nejvýš účelnou a potřebnou právě pro tuto smlouvu. Jinými slovy, pozitivní zákonná úprava konkurenční doložky u jednoho typu obchodní smlouvy nepředurčuje negativní úpravu (omezení nebo dokonce vyloučení smluvní úpravy) u jiných typů obchodních smluv.

Konkrétní konkurenční doložka musí však být sjednána tak, aby byla spravedlivě přiměřená a vzájemně vyvážená pro obě strany v souladu s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Na jedné straně nesmí bránit ve svobodném podnikání, na druhé straně musí chránit právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku. Konkurenční doložka musí být též vymezena či omezena co do předmětu, podmínek a doby, po kterou se uplatňuje.“<sup>99</sup>

## 7.2 Zákon č.143/2001 Sb. o ochraně hospodářské soutěže ve znění pozdějších předpisů

Některé typy transakcí mezi dvěma podnikateli (soutěžiteli) vyžadují příslušnou úpravu jejich podnikatelského chování vůči třetím osobám. Smluvní partneři mohou mít v úmyslu po dobu trvání vzájemného smluvního vztahu, a popř. i po určitou dobu po jeho skončení, stanovit mantinely vzájemného podnikatelského chování, a tím dodat vlastnímu podnikání větší míru ekonomické jistoty. Příkladem takového omezení jsou tzv. konkurenční doložky, dohody, které omezují jednoho popř. oba smluvní partnery v podnikání – provozování určité činnosti, která je konkurenční k aktivitě druhého partnera, omezují území, na kterém mohou partneři působit, nebo vymezují okruh zákazníků, kterým může ten který smluvní partner (soutěžitel) exkluzivně dodávat své zboží a služby. Tyto doložky ovšem mohou být v rozporu s právem na ochranu hospodářské soutěže zejména se zákonem č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, v platném znění ( dále jen ZOHS).

Relevantními jsou zejména ustanovení § 3 odst. 2 písm. b) a c) ZOHS, která jako zakázaná uvádějí ujednání o omezení nebo kontrole výroby, odbytu, výzkumu, vývoje nebo investic a rozdělení trhu nebo nákupních zdrojů. Důsledkem porušení tohoto zákazu je neplatnost takových ujednání a možnost udělení pokuty do výše 10 mil. Kč nebo do výše 10 % z čistého obratu soutěžitele dosaženého za poslední ukončené účetní období.

Z obecného zákazu konkurenčních doložek podle ZOHS jsou vyjmuty dohody na horizontální úrovni, pokud společný podíl smluvních partnerů na relevantním trhu nepřesahuje 10 %, a na vertikální úrovni, pokud podíl žádného ze smluvních partnerů na relevantním trhu nepřesahuje 15 % za dodržení dalších podmínek.

Účelem ZOHS je ochrana soutěže jako součást veřejného zájmu se zásadním dopadem na funkčnost tržní ekonomiky, nikoli ochrana jednotlivých soutěžitelů a spotřebitelů, nicméně fungující soutěžní prostředí chrání také soutěžitele a spotřebitele, na něž na soutěžním trhu

---

<sup>99</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Cdo 407/2005 ze dne 13.6.2007, dostupné z [www.n soud.cz](http://www.n soud.cz)

nedopadají ekonomicky nepříznivé důsledky tajných dohod omezujících soutěž, neprojevují se nepříznivé účinky zneužívání dominantního nebo monopolního postavení ani škodlivé dopady nadměrné koncentrace v ekonomice.<sup>100</sup>

### 7.3 Trestní zákon, zákon č. 40/2009 Sb.

Trestní právo hmotné, jehož základem je zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, poskytuje obecně ochranu různým společenským vztahům, zájmům a hodnotám tím, že některé útoky proti nim prohlašuje za trestné činy a za jejich spáchání stanoví tresty (resp. ochranná opatření u mladistvých), jež lze ukládat v trestním řízení.

Nový trestní zákon ve znění od 1. ledna 2010 na rozdíl od předchozí nekonkrétní a vágní dikce ustanovení o trestném činu porušování závazných pravidel hospodářského styku (§ 127 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon ve znění do 31. prosince 2009) obsahuje skutkovou podstatu porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže (§ 248), která v odstavci 1 upravuje porušení jednotlivých skutkových podstat nekalé soutěže upravených v § 45 až 52 obchodního zákoníku, nikoli pouze podle tzv. generální klauzule podle § 44 odst. 1 obchodního zákoníku. Taková upřesněná skutková podstata tak přímo chrání i obchodní tajemství. Přesto lze vyzrazením, neoprávněným získáním, využitím nebo jinými útoky proti obchodnímu tajemství spáchat různé trestné činy. Pro kvalifikaci jednání jako konkrétního trestného činu je třeba zkoumat jednotlivé otázky – především v jakém byl pachatel postavení (např. zda šlo o osobu, která má nějaký vztah k majiteli obchodního tajemství), jaký byl obsah obchodního tajemství, jak bylo obchodní tajemství uchováváno (jakým způsobem podnikatel zajistil jeho utajení), jakým způsobem pachatel zasáhl do obchodního tajemství, jakou formu mělo zavinění pachatele, výše škody nebo jiné újmy, která byla podnikateli způsobena nebo mu v důsledku trestného činu hrozila, dále jaký prospěch pachatel (nebo jiná osoba) trestným činem získal, nebo se pokusil získat, a rozsah následků trestného činu.

Obchodní tajemství může být přímo předmětem trestné činnosti, ale může být také pouze prostředkem k jejímu páčání. Porušením předpisů o pravidlech hospodářské soutěže (§ 248 trestního zákona) zákon v prvním odstavci sankcionuje pachatele, který poruší jiný právní předpis o nekalé soutěži tím, že při účasti v hospodářské soutěži svým jednáním naplní některou z jednotlivých skutkových podstat nekalé soutěže podle § 44 až 52 obchodního zákoníku a způsobí tím ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody. Za spáchání trestného

---

<sup>100</sup> Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha. 2008. Str. 16.

činu porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže lze uložit *trest odnětí svobody až na tři léta, zákaz činnosti nebo propadnutí věci či jiné majetkové hodnoty*. A zákon pokračuje: stejně bude potrestán, kdo v rozporu s jiným právním předpisem na ochranu hospodářské soutěže se svým konkurentem uzavře dohodu o určení ceny, dohodu o rozdělení trhu nebo jinou dohodu narušující hospodářskou soutěž, v rozporu s jiným právním předpisem o veřejných zakázkách poruší závažným způsobem závazná pravidla zadávacího řízení, nebo v rozporu s jiným právním předpisem upravujícím činnost bank a jiných právnických osob oprávněných k provozování finanční činnosti, obchodování s investičními nástroji, kolektivního investování, penzijního připojištění a pojišťovnictví, poruší závažným způsobem závazná pravidla obezřetného podnikání, obhospodařování majetku, odborné péče nebo zákaz vykonávat zákonem nebo úředním rozhodnutím určené úkony, služby nebo jiné činnosti, a způsobí tím ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům, zadavateli nebo jinému dodavateli nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody.<sup>101</sup>

Trestní zákoník přitom výslovně nevymezuje, co jsou pravidla hospodářské soutěže, kdo je soutěžitel a kdo spotřebitel pro účely trestního řízení. V tomto směru tak nepřímě odkazuje na příslušná ustanovení obchodního zákoníku, zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů. Významná z hlediska trestního práva je dále skutečnost, že trestný čin nekalé soutěže a uzavření kartelových dohod je trestným činem úmyslným. Nedbalostní jednání je tedy v případě základních skutkových podstat zcela vyloučeno a tímto se odlišuje od ustanovení § 44 ObchZ.

Další trestný čin upravující postih za určitý druh konkurenčního jednání je upraven v ustanovení § 255 - zneužití informace a postavení v obchodním styku. Toto ustanovení, v dřívějším zákoníku pod § 128, bylo poznamenáno dobou svého vzniku, na začátku devadesátých let. Zákonodárce měl ve své době na mysli především ochranu státních podniků před konkurenčním jednáním ze strany managementu, který si za tím účelem založí vlastní společnost. Účelem tohoto ustanovení totiž nebyla primárně ochrana majetku obchodních společností před tzv. „tunelováním“, ale cílem bylo zavést trestněprávní postih nedovoleného konkurenčního jednání podnikatelů. Tomu nasvědčuje důvodová zpráva, systematické zařazení tohoto trestného činu mezi trestné činy hospodářské a objekt tohoto trestného činu, kterým je hospodářská kázeň, pokud jde o zneužívání zákazu konkurence v obchodních

---

<sup>101</sup> Trestní zákoník v platném znění dostupný z [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz)

vztazích.<sup>102</sup>

Tento trestný čin obsahuje dvě základní skutkové podstaty. Za prvé, podle odstavce 1 jej spáchá ten, kdo v úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch neoprávněně užije informace dosud nikoli veřejně přístupné, kterou získal při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce a jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku, a uskuteční nebo dá podnět k uskutečnění smlouvy nebo operace na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím. Za druhé jej podle ustanovení § 255 odstavce 2 jej spáchá ten, kdo jako podnikatel, společník, člen orgánu, zaměstnanec nebo účastník na podnikání dvou nebo více podnikatelů se stejným nebo podobným předmětem činnosti v úmyslu uvedeném v odstavci 1 uzavře nebo dá popud k uzavření smlouvy na úkor jednoho nebo více podnikatelů nebo jejich podniků. Za spáchání tohoto trestného činu hrozí pachateli odnětí svobody až na tři léta nebo zákaz činnosti.

Získá-li pachatel takovým činem pro sebe nebo pro jiného značný prospěch bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let. Získá-li pachatel takovým činem pro sebe nebo pro jiného prospěch velkého rozsahu bude potrestán odnětím svobody na pět až deset let.

Dle ustanovení odstavce 1 je trestáno jednání, které se také označuje jako „insider trading“, tedy obchodování těch, kteří disponují důvěrnými informacemi, k nimž mají přednostní přístup a jejich zneužitím narušují rovné podmínky subjektů na trhu. Jedná se přitom o informace, které pachatel získal při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce, nejsou dosud veřejně přístupné, jejich obsah je významný z hlediska obchodování na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím (protože je určitým způsobem obchodně využitelný) a jejich zveřejnění má podstatný vliv na rozhodování v obchodním styku, protože hospodářské subjekty by v případě znalosti těchto informací učinily či neučinily určité závažné obchodní rozhodnutí. Pachatel je užije neoprávněně, neboť byl povinen tyto informace nepoužívat ani nesdělovat.

Odstavec 2 sankcionuje tzv. „selftrading“, tedy porušování zákazu konkurence a informace zneužité podle tohoto ustanovení, které nejsou vázány na žádnou míru důvěrnosti, jako je tomu u prvního odstavce. Vychází se z toho, že pachatel má přístup ke zneužitelným informacím již proto, že působí alespoň ve dvou podnikatelských subjektech, které si mohou aspoň částečně konkurovat.

---

<sup>102</sup> Podrobněji v Herczeg Jiří. Trestní postih zneužívání postavení v obchodním styku. 28.2.2007. [www.ipravnik.cz](http://www.ipravnik.cz)

### *Zajímavost*

*V této souvislosti považuji za zajímavé zmínit případ „Hervé Falciani“: v březnu 2010 přišla největší evropská banka, britská HSBC, s prohlášením, že její bývalý zaměstnanec Hervé Falciani ukradl v pobočce v Ženevě, kde pracoval jako počítačový specialista, data o účtech až 24 000 klientů. Falciani uvedl, že data sbíral hlavně z toho důvodu, že byl šokován chováním banky, která napomáhala svým jednáním daňovým únikům některých klientů. Falciani tato data s údajně podezřelými konty tři až pět tisíc Francouzů prodal francouzské vládě. Ta odmítla spolupracovat se švýcarskými trestními orgány a poskytla Falcianimu novou identitu, a francouzský ministr pro rozpočet Eric Woerth potvrdil, že Francie bude při odhalování daňových úniků využívat právě osobní data odcizená z databáze švýcarské banky v Ženevě.<sup>103</sup>*

## **KAPITOLA VIII.**

### **Exkurz do nizozemského pracovního práva**

Kořeny moderního pracovního práva v Nizozemí sahají do konce devatenáctého století, kdy vznikl soubor samostatných pravidel jako protiklad proti osvícenskému hnutí svobodného obchodu, nezasahování do hospodářského života jednotlivce a jeho smluvní svobody. Právně neupravený ekonomický i technologický růst měl však i své zápory a právní regulace hospodářské svobody se stala nevyhnutelnou. V roce 1872 byly zrušeny stávající trestní ustanovení proti právu na stávku. V roce 1874 byl přijat první zákon o zákazu dětské práce a v roce 1889 byla upravena pracovní doba žen a mladistvých. První úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vznikla v roce 1895. Pracovní smlouva byla prvně širěji vymezena v občanském zákoníku v roce 1907. Tato úprava přinesla více právní jistoty do způsobu uzavírání pracovního poměru, ale zásadní otázky jako stanovení mzdy, dobu trvání zaměstnání a podobně řešila jen skromně. Teprve rok 1919 přinesl řešení maximální týdenní pracovní doby a v roce 1922 byl nastaven mechanismus řešení pracovních sporů. Kolektivní smlouvy byly upraveny zákony z let 1927 a 1937.

Právní změny v oblasti pracovního práva v období po druhé světové válce se v Nizozemí nesly v duchu koalice křesťansko-sociálních politických stran a vlivné Keynesovy teorie – orgány veřejné správy se měly aktivně účastnit zásahů do ekonomických institutů jako je zachování platební bilance, stabilní cenová úroveň, plná zaměstnanost, přerozdělení příjmů, státní rozpočet v rovnováze, stabilní měna, atd.

---

<sup>103</sup> Více o tomto případu na [www.timesonline.co.uk/tol/news/politics/article7061114.eceez](http://www.timesonline.co.uk/tol/news/politics/article7061114.eceez), a [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl)

Nizozemsko jako sociální stát stále patří k těm nejšťedřejším v západní Evropě, ačkoliv srovnávací studie prokazují, že i on prošel v minulosti těžkým obdobím. Od převážně křesťansko-autoritářského sociálního systému přešlo Nizozemí v šedesátých letech k jisté demokratizaci sociální sféry po výraznou liberalizaci v polovině osmdesátých let. Před dvaceti lety byla vysoká úroveň nizozemského sociálního státu nazvána dokonce „nizozemskou nemocí“. Nicméně tempo nizozemské ekonomiky po první ropné krizi v letech 1973-74 znatelně zpomalilo a 80. léta znamenala podstatný pokles zaměstnanosti ve většině evropských zemí, Nizozemí nevyjímaje. V roce 1983 dosáhla nezaměstnanost v Nizozemí svého vrcholu v podobě 11,4 procenta. Podmínky pro zaměstnávání byly pro nizozemské zaměstnavatele přísné a nákladné, a tak došlo ke přizpůsobení pracovního trhu využíváním smluv na dobu určitou, agenturnímu zaměstnávání, smlouvám o pracovní pohotovosti, k tzv. japonizaci podnikání.

Vláda byla při tvorbě nových zákonů vystavena dvojímu tlaku, na jedné straně tlaku zaměstnavatelů na upuštění od přísných pravidel pracovního práva, zejména kontrol propouštění (viz dále), na druhé straně tlaku odborářů, kteří žádali lepší pracovní podmínky i pro tzv. flexibilní pracovníky. Nicméně atypické pracovní vztahy nebyly dostatečně právně upraveny až do roku 1990. V polovině devadesátých let se v nizozemském pracovní právu objevuje termín „flexicurity“ – spojení slov *flexibility* a *security* – flexibilita a zabezpečení – jako výraz posílení ochrany zaměstnance a snažší podmínky pro zaměstnávání pro zaměstnavatele. Po roce 1993 byl hospodářský růst na relativně vysoké úrovni, a tento stav trval až do roku 2000. V těchto letech byly ročně vytvořeny na stovky tisíc nových pracovních míst. Po roce 2000 ekonomický růst výrazně zpomalil.

Mnoho změn v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení nebylo inspirováno pouze politickými a ekonomickými motivy, ale také změnami společnosti. V padesátých a šedesátých letech byl tradiční rodinný model složen z pracujícího muže a nepracující ženy, jejíž úloha byla v péči o děti a domácnost. Pracovní poměr u vdaných žen byl výjimečný. Změna role ženy v mezinárodním měřítku a její zařazení do pracovního procesu měla svůj vliv i v Nizozemí. Ženy začaly vyhledávat zaměstnání na částečný úvazek, aby mohly kombinovat práci s péčí o děti.<sup>104</sup>

V současné době patří Nizozemí mezi země s nejvyšší životní úrovní, a podle výzkumů také s nejspokojenějšími obyvateli. Jistě k tomu přispívá i koncept nizozemského „welfare-

---

<sup>104</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

state“, který je proslulý svou komplexností a stojí na těchto pilířích: péče o zdraví, bydlení, vzdělání, práci a příjem. Ve zdravotní sféře je welfare-state zajištěn solidárním veřejným zdravotním pojištěním, v oblasti bydlení se welfare-state realizuje vysokým počtem tzv. sociálních bytů a daňovými úlevami pro nájemce bytů a osoby s hypotékou. Vzdělání je na základním a středním stupni zajištěno pro studenty zdarma, nebo téměř zdarma, a v dalším vzdělávání je možné získat finanční úlevy pro sociálně slabé. V pracovní sféře se v posledních dekádách pomohlo flexibilizaci pracovního trhu komplexním programem boje proti nezaměstnanosti, jehož cílem nebylo jednostranné odstranění sociálních jistot vedoucí ke zlevnění pracovní síly, nýbrž snaha o přiměřený kompromis. V Nizozemsku se také podařilo vytvořit dobré komunikační kanály mezi zaměstnanci a firmami, přestože odborová organizovanost je tu na nízké úrovni. Navíc politici vsadili na programy sdílení pracovních míst a zkrácené úvazky, aby bylo zaměstnáno více lidí. Nezaměstnanost tím klesla a do pracovních sil se zařadilo mnoho žen, které doposud stály mimo trh práce.

### 8.1 Hospodářsko-politická situace v Nizozemí

Nizozemské království je země s 16,6 miliony obyvatel na kontinentálním pobřeží Severního moře a díky snadnému přístupu ze Severního moře deltami řek Rýn, Maas a Schelde je tak pochopitelným průmyslovým centrem. Geografickou zajímavostí je, že asi třetina území leží pod hladinou moře. Hlavním nerostným bohatstvím je zemní plyn. Navzdory své malé ploše i nízké populaci je Nizozemí celosvětově ekonomicky významným státem. Založení Evropského hospodářského společenství představovalo pro Nizozemí další ekonomický odrazový můstek a rozvoj mezinárodně orientovaných odvětví - ropy, chemických a strojních zařízení, potravin a elektrotechnického průmyslu. Společnosti jako Royal Dutch Shell (ropné a chemické látky), Unilever (potraviny, čisticí prostředky), Philips (rádio, televize, elektronika) a Akzo Nobel (umělá vlákna, plasty, hnojiva, léčiva, pesticidy) patří mezi největší podniky v Evropě jako i další společnosti: Heineken (pivo), Ahold (potravinářský maloobchod), KLM (letecké společnosti), ING a ABNAMRO (bankovníctví a pojišťovnictví).

Nizozemsko vzniklo jako unitární stát (království) s centralizovanou správou v 1814 jako nástupce holandské republiky Spojených provincií. Zákonodárná moc spočívá v rukou vlády a Parlamentu dohromady, výkonnou moc má formálně v rukou sama vláda, ale je pod trvalou kontrolou Parlamentu. Soudní moc spočívá v rukou soudů. Vláda se skládá z královny a ministrů v čele s ministerským předsedou. Královna má imunitu, což znamená, že tíha odpovědnosti leží pouze na ministrech. Postupné ústavní reformy v



posledních 150 letech nechaly hlavu království téměř bez politické moci a učinily její funkci čistě ceremoniální. Parlament se skládá z *Tweede Kamer* (Dům reprezentantů, 150 křesel) a *Eerste Kamer* (Senát, 75 křesel). Funkce obou komor jsou obdobné funkcím, které vykonává Poslanecká sněmovna a Senát v České republice. Politické strany jsou do Parlamentu voleny na základě poměrného zastoupení. Kandidáti Tweede Kamer jsou voleni přímo, Erste Kamer volí Provinční rady. Nizozemsko je zemí náboženských a politických menšin.

V současné době je pracovní síla v Nizozemí složena z asi 8,5 milionu ekonomicky aktivního obyvatelstva (pracující, osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti a osoby aktivně hledající zaměstnání) a ukazatel nezaměstnanosti na 5,1 procentech (s příchodem letní pracovní sezóny se očekává další pokles).<sup>105</sup> Asi 88 procent lidí je zaměstnáno v soukromém a 12 procent ve veřejném sektoru. Typický je pro Nizozemí růst počtu pracovníků s nenizozemským původem. Turci, Maročané, Surinámci a přistěhovalci z Nizozemských Antil tvoří největší skupinu cizinců hledající v Nizozemí práci. Míra nezaměstnanosti v této skupině obyvatel je velmi vysoká, pohybuje se kolem 20-ti procent. Významným zdrojem růstu zaměstnanosti v Nizozemí bylo rozšíření zaměstnávání na částečných úvazek od poloviny 80. let. Většina zaměstnání na částečných úvazek je obsazena ženami, zejména ženami s dětmi, a mladými lidmi do 21 let. Poslední průzkumy ukazují, že na částečný úvazek pracuje v Nizozemí 75% žen a 23% mužů. Jen pro ilustraci dodávám, že v České republice jsou tato čísla 8%, resp. 2%.<sup>106</sup> Od počátku 80. let se také rozšířila praxe flexibilních pracovních míst – smlouvy na dobu určitou a agenturní zaměstnávání.

V Nizozemí je možné zaměstnávat osoby s nizozemským občanstvím, osoby z evropského ekonomického prostoru, zvláště Evropské unie, s výjimkou Rumunska, Bulharska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Pravidla pro zaměstnávání cizinců (např. z tzv. třetích zemí) jsou dána v zákoně o zaměstnávání cizinců (*Wet Arbeid Vreemdelingen*).

## 8.2 Definice a prameny nizozemského pracovního práva

Nizozemské pracovní právo je propracovaný a rozvinutý systém, který je zřetelně liší od jiných právních systémů zemí Evropské unie. Nizozemské pracovní právo se neskládá z jednotného souboru právních pravidel obsažených v jednom zákoníku, ale je obsaženo v nizozemském Občanském zákoníku, *Burgerlijk Wetboek*, a dalších zákonech. Nizozemský občanský zákoník se skládá z devíti rozsáhlých kapitol, každá se nazývá “Het Boek” – Kniha.

---

<sup>105</sup> Statistické údaje dostupné z [www.beurs.nl](http://www.beurs.nl)

<sup>106</sup> Statistický údaj dostupný z [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Nizozemské pracovní právo je vtěleno především do Knihy sedmé, článků 610-575. Hlavní správa pracovněprávního zákonodárství je svěřena Ministerstvu sociálních věcí a zaměstnanosti, *Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, které zároveň pečuje o řádné fungování pracovního trhu, věnuje se zdravotně i jinak znevýhodněným zaměstnancům, dlouhodobě nezaměstnaným a zaměstnávání osob z národnostních menšin, dále zajišťuje důchodové zabezpečení a pomoc osobám bez možnosti získání prostředků na živobytí prací.

Hranice nizozemského pracovního práva nebo také sociálního práva, jak je nazýváno, se překrývají jako i v jiných státech s dalšími akademickými předměty, jako jsou obchodní právo, právo obchodních společností, správní právo a právo sociálního zabezpečení. V Nizozemí se pracovní právo uplatňuje i na zaměstnance ve státní službě.

Nizozemsko je země s propracovaným systémem zaměstnaneckých vztahů. V zemi není příliš odborových svazů, a ty, které existují, jsou umírněné ve svých postojích a pozitivně přijímány veřejností, politiky i zaměstnavateli. Při řešení sporů je v Nizozemí upřednostňována diskuze a vyjednávání. Snaha o dosažení dohody v sociálně-ekonomických otázkách byl označena jako *poldermodel* (dle typické holandské krajiny polí lemovaných vodními kanály nazývané polder). Systém kolektivního vyjednávání je silně podporován dvěma zákony – první se týká systému kolektivních smluv a druhý se týká tzv. podnikových rad.

Prameny pracovního práva v Nizozemsku tvoří<sup>107</sup>:

- (a) příslušné články Ústavy;
- (b) mezinárodní předpisy;
- (c) zákony;
- (d) královské dekrety, obecné předpisy správních orgánů;
- (e) kolektivní smlouvy;
- (f) individuální pracovní smlouvy;
- (h) pravidla společnosti;
- (i) praxe a judikatura.

#### A. Ústavní zákon

Nizozemská Ústava, resp. Ústava spojeného Nizozemí, byla schválena 29.3.1814. Do konce století zaznamenala mnoho změn zvláště v oblasti politického zřízení a správy země. Předobrazem současné úpravy z roku 1983 je Ústava z roku 1848, která kromě výše

---

<sup>107</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

zmíněných pravidel, přinesla svobodu shromažďování a sdružování a právo na vzdělání. Rok 1887 přinesl větší náboženskou svobodu s možností volby vyznání, rok 1917 dal volební právo i ženám, rok 1938 dal Ústavě základy tzv. polder-modelu, viz výše. Vliv základních práv byl v nizozemském pracovním právu velmi omezený až do konce šedesátých let, jelikož nizozemská ústava obsahovala téměř výhradně pouze základní občanská a politická práva. Současná podoba nizozemské Ústavy, *Grondwet*, je z roku 1983 a určuje pravomoci jednotlivých veřejných orgánů a obsahuje základní sociální práva, která byla do Ústavy včleněna po ratifikaci řady mezinárodních úmluv. Práva v oblasti svobody sdružování, svobody vstupovat do odborů, práva na stávkou a rovného zacházení pokud jde o rasu, pohlaví, osobní stav, sexuální chování atd., obsažená zejména v Části první – základní práva, *Hoofdstuk I - grondrechten*, měla zásadní vliv na rozvoj pracovního práva.<sup>108</sup>

## B. Mezinárodní právo

V Nizozemí předchází platnosti mezinárodních smluv jejich ratifikace Parlamentem, a vnitrostátní úprava, která neodpovídá ratifikovaným mezinárodním smlouvám, musí být s nimi uvedena do souladu. Nizozemí je členem mnoha mezinárodních a nadnárodních organizací, jako je např. Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a Evropské unie. Převážná většina mezinárodních úmluv týkajících se organizace práce a sociálních práv je Nizozemím ratifikována, za všechny ty nejdůležitější: Evropská sociální charta, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Zcela pochopitelně má mnohem silnější vliv na pracovní právo a sociální zabezpečení v Nizozemí právo Evropské unie (EU). V nizozemském právu probíhají četné změny za účelem dosažení souladu mezi legislativou EU v oblasti práva na ochranu zdraví a bezpečnosti práce, harmonizace pravidel o postavení zaměstnanců při převodu podniku, právu na informace o pracovních podmínkách atd.<sup>109</sup>

## C. Zákony

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení není systematicky uvedeno v jednom zákoníku, jak jsem již uvedla výše, ale je značně roztržité. Navrhované změny procházejí legislativním procesem, ne nepodobným tomu v České republice – návrh zákona, připomínkové řízení, Parlament, vyhlášení královnou. Změny musí respektovat ústavní normy, nicméně kontrola ústavnosti v podobě Ústavního soudu, jak ji známe v České republice, v Nizozemí neexistuje. Soudy však mohou provést kontrolu souladu s ratifikovanými

<sup>108</sup> Nizozemská Ústava dostupná z [www.wetboek-online.nl](http://www.wetboek-online.nl)

<sup>109</sup> Jacobs Antoine T.J.M. *International Encyclopedia of Law*. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

mezinárodními úmluvami a případná neshoda vede ke zrušení nesouladného zákonné ustanovení. Aplikace právních norem pak probíhá přes královské příkazy, ministerské vyhlášky a oběžníky apod., které jsou předmětem soudního dohledu z hlediska jejich souladu s nadřazenými právními předpisy a Ústavou. Ty, které soud shledá nezákonnými, jsou zrušeny.

### *Občanský zákoník*

Základní normou nizozemského pracovního práva je *Burgerlijk Wetboek*, občanský zákoník Nizozemského království. Jeho základy byly položeny zákoníkem Napoleona Bonaparte z roku 1804. Po rozsáhlé novele v roce 1992 se přiblížil německému občanskému zákoníku *Bürgerliches Gesetzbuch*, tzv. BGB.

Nizozemský občanský zákoník je rozdělen na 8 knih: 1. kniha – Práva osob a rodinné právo, 2. kniha – právnické osoby, 3. kniha – vlastnické právo, 4. kniha – dědické právo, 5. kniha – obchodní právo, 6. kniha – obligace, 7. kniha – zvláštní ujednání, 8. kniha – doprava a přeprava<sup>110</sup>. Léta navrhovaná doplnění se týkají práv duševního vlastnictví – kniha 9., a mezinárodního práva soukromého - kniha 10., nebyla doposud realizována.

Do začátku 19. století neexistoval v Nizozemí jednotný občanský zákoník, jednotlivé kraje i města měly svá vlastní ustanovení, kterými se řídily. Ta vycházela z římského práva, především v oblasti obligací, a měla většinou písemnou podobu. První pokusy o jednotnost zákoníku pocházely od španělského krále a nizozemského vládce Karla V. z roku 1531.

Po Velké francouzské revoluci a následné francouzské okupaci Nizozemí (1795-1813) se v zemi stává rozhodujícím právním předpisem *Code Civil*, francouzský občanský zákoník, který se udržel v platnosti i po osvobození od Francouzů (1813-1815). Francouzský zákoník umožnil téměř neomezenou smluvní svobodu, a také svobodu vstupovat do pracovních vztahů. Roku 1809 byl navržen *Wetboek Napoleon*, který v sobě slučoval zásady Napoleonova Code Civil a místních ustanovení. Code Civil obsahoval dva články týkající se výslovně pracovní smlouvy:

- článek zakazující uzavřít pracovní smlouvu na dobu na doživotí;
- článek o pravidlech vyplácení mezd a ukončení pracovní smlouvy.

V roce 1818 byly z legislativy odstraněny poslední podobnosti s nevolnickými vztahy. Přestože měly obecní úřady pravomoc vydávat pracovní předpisy, od roku 1809 této pravomoci nevyužívaly. Po roce 1820 se objevily první návrhy na zrušení platnosti Code Civil a jeho nahrazení novým nizozemským občanským zákoníkem čerpajícím ve starém

---

<sup>110</sup> Burger, Keizer, Masseling. Wetteksten vor het HEO. 2005.

holandském právu. Ten počítal s uplatněním původních právních norem týkajících se vztahu mezi pánem a jeho služebným, k realizaci tohoto zákoníku však nedošlo. Code Civil byl nahrazen Nizozemským občanským zákoníkem v roce 1838, který byl však z větší části překladem francouzského zákoníku. Tento zákoník obsahoval i dva výše uvedené články, ke kterým byl přidán třetí o ukončení pracovní smlouvy koncipované výhodněji pro zaměstnavatele než zaměstnance. NOZ a jeho pracovní ustanovení se však vztahoval především na pracovníky v zemědělství a ve služebném poměru, ostatní pracovní poměry byly uzavírány ve formě innominátních smluv, na které se vztahovaly pouze obecné principy NOZ.

Zaměstnanec v průmyslovém odvětví se objevuje až po francozsko-německé válce (1870-1871), kdy se zrychlila industrializace Nizozemí, což vedlo k prudkému zhoršení sociálních podmínek pro zaměstnance. Tento stav přinutil vládu vydat rozsáhlý předpis o specifikaci podmínek pracovního poměru v pracovní smlouvě. Vzorem k tomuto předpisu byly právní normy v okolních evropských zemích. Po dlouhých Parlamentních debatách byl tento zákon v roce 1907 přijat a v roce 1909 vstoupil v platnost. Od té doby měl NOZ celou kapitolu čítající na sto částí týkajících se pracovní smlouvy. K 1. dubnu 1997 došlo k modernizaci těchto ustanovení v novém Nizozemském občanském zákoníku.<sup>111</sup>

Kapitola 10, Knihy 7. toho zákoníku<sup>112</sup> dnes obsahuje pravidla pro:

- možnost nezletilých uzavírat pracovní smlouvy (čl. 7:612 NOZ);
- ochranu výplaty mzdy (čl. 7:616-633 NOZ);
- placenou dovolenou (čl. 7:634-645 NOZ);
- rovné zacházení (čl. 7:646-649 NOZ);
- uzavírání konkurenční doložky (čl. 7:653 NOZ);
- informování zaměstnanců o podmínkách jejich smlouvy (čl. 7:655 NOZ);
- vydávání posudků (čl. 7:656 NOZ);
- odpovědnost za zdraví a bezpečnost pracovníka (čl. 7:658 NOZ);
- odpovědnost za škody způsobené zaměstnanci (čl. 7:661 NOZ);
- pracovní smlouvy při převodu podniku (čl. 7:662-666 NOZ);
- propouštění (článek 7:667-686 NOZ).

Vzhledem k tomu, že ustanovení občanského zákoníku o pracovní smlouvě jsou použitelná pouze v případě, kdy smlouva je označena jako pracovní smlouva, je třeba

---

<sup>111</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

<sup>112</sup> Nizozemský občanský zákoník dostupný z [www.wetboek-online.nl](http://www.wetboek-online.nl)

zdůraznit definici pracovní smlouvy podle NOZ. NOZ v článku 7:610 NOZ uvádí, že pracovní smlouva (*arbeidsovereenkomst*) je smlouva, v níž se jedna strana, *de werknemer* (dále zaměstnanec), zavazuje za odměnu vykonávat dohodnutou činnost pro druhou stranu, *de werkgever* (zaměstnavatele). Za zmínku jistě stojí, že některá dosud platná právní ustanovení používají místo pojmu zaměstnanec pojmu pracovník, *de arbeider*. Pojem podřízenosti je často rozlišujícím kritériem pro vymezení zaměstnaneckého vztahu k jiným dohodám konaným mimo pracovní poměr. Toto kritérium byl vytvořeno řadou rozhodnutí nizozemských soudů. Podřízenost spočívá především v možnosti zaměstnavatele vydávat jednostranně závazná pravidla týkající se vykonávané práce nebo organizace podniku. Kritérium „podřízenosti“ je hlavním odlišovacím kritériem pracovní, zaměstnanecké smlouvy od jiných druhů smluv (například smlouvy o poskytování služeb, *opdracht*). Nicméně se tento právní nástroj stále jeví jako nedostatečný. Soudy používají pro rozlišení, zda se jedná o pracovní smlouvy či jinou smlouvy další ukazatele jako např.

- do jaké míry je pracovník vázán podnikovými pracovními předpisy,
- jak svobodný je pracovník při rozhodování o výkonu pracovní činnosti,
- kdo nese hlavní podnikatelské riziko,
- kdo hradí vstupní náklady a pracovní nástroje, apod.

Nejistota, zda je smlouva považována za smlouvu zaměstnaneckou, je zvláště tíživá pro pracovníky v atypických pracovních vztazích – freelancer /nezávislí pracovníci/, v případech pracovní pohotovosti, dočasného agenturního zaměstnávání apod. Z tohoto důvodu bylo do NOZ v roce 1999 vloženo ustanovení považující práci osob, které pracují ve prospěch jiného za odměnu po dobu nejméně tří po sobě jdoucích měsíců s minimem dvaceti odpracovaných hodin měsíčně jako klasický zaměstnanecký poměr a vztahují se na něj pracovní předpisy NOZ (čl. 7:610 (a) NOZ).<sup>113</sup>

#### *Ostatní zákony*

Jelikož občanský zákoník dává pouze základní pravidla fungování pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, slouží k zajištění tzv. sociálních práv (*sociale verzekeringen*) zaměstnanců a osob v podobném postavení celá řada jiných právních norem. Sociálními právy se rozumí především dávky v případně „nedobrovolné“ nezaměstnanosti a pracovní neschopnosti. Legislativa je v této oblasti značně roztržštěná, nicméně její hlavní pilíře spatřuji v těchto zákonech: zákon o zajištění při ztrátě zaměstnání (*Werkloosheidwet*), zákon o zajištění při dlouhodobé pracovní neschopnosti (*Wet op de*

---

<sup>113</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

*arbeidsongeschiktheidsverzekering*), zákon o zajištění v případě nemoci (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*). Pro posouzení oprávněnosti nároku na sociální práva se nizozemský Institut pro zajištění zaměstnaneckých práv (*Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen, UWV*), viz dále, řídí především *De toeslagenwet* – zákonem, kterým se dohlíží, aby příjmy osoby nacházející se v situaci podle výše uvedených zákonů dosáhly určitého sociálního minima. UWV vůbec posuzuje, zda má zaměstnanec/pojistník nárok na dávky podle uvedených zákonů, a určuje výši a délku trvání těchto dávek. Některé dávky jsou dané Zákonem o práci a péči (*Wet arbeid en zorg*), např. dávky peněžité pomoci v mateřství.

Zajištění sociálních práv zaměstnanců je jednou ze dvou kategorií zajištění osob v Nizozemském království, jejich garantem je stát. Druhou kategorií tvoří tzv. občanské zajištění (*volksverzekeringen*), které provádí zákonné normy v podobě zákona o starobním důchodu (*Algemene Ouderdomswet*), zákona o mimořádných nákladech při nemoci (*Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten*) a zákon o vdovském/vdoveckém důchodu (*Algemene Nabestaandenwet*) aj.<sup>114</sup>

#### D. Kolektivní smlouvy

Vedle zákonných ustanovení pracovního práva jsou důležitým pramenem práva kolektivní smlouvy. Až na 85 procent všech zaměstnaných se vztahují uzavřené kolektivní smlouvy. Hlavním důvodem je, že nejvýznamnější pracovní podmínky nejsou zahrnuty do zákona, ale jsou upřesňovány ve smlouvě: např. kompenzace za práci přesčas, odstupné, předčasný odchod do důchodu, atd. Dalším důvodem je, že zákonná úprava poskytuje jen minimální ochranu a pružné kolektivní smlouvy ji umožňují specifikovat.

#### E. Pracovní smlouva, zvykové právo

Pracovní smlouva je v Nizozemí často degradována na jakousi „vstupenku“ do zaměstnání s povrchně vymezenými právy a povinnostmi, nejčastěji pouze na datum nástupu do zaměstnání a druh činnosti. Jindy zaměstnavatelé a zaměstnanci chtějí dohodou upravit

- (a) práva, která jdou nad rámec minimálních ustanovení zákona, nebo kolektivní smlouvy;
- (b) postup při řešení problémů, který neupravuje ani zákon ani kolektivní smlouva,
- (c) postup při řešení problémů, který upravuje zákon nebo kolektivní smlouva, v konkrétní pracovní smlouvě odlišně,
- (d) vyřešení jednotlivých problémů jako je například pracovní doba, nebo počet hodin nebo dnů práce, pokud se pro jednotlivé zaměstnance v daném podniku liší.

---

<sup>114</sup> K tomu podrobněji na [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), [www.werk.nl](http://www.werk.nl) a [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Zvykové právo je poslední a nejslabší pramen nizozemského pracovního práva. Je součástí nizozemské právní tradice považovat zvyk za jeden z právních pramenů (čl. 6:248 nizozemského občanského zákoníku, dále jen NOZ). Nicméně v současné době je většina pracovněprávních problémů pokryta zákonnými ustanoveními nebo kolektivními smlouvami a zvykové právo jako pramen pracovního práva ustupuje do pozadí. Výjimečně na obyčej odkazuje rozhodnutí soudu v závislosti na praxi v určitém odvětví. Praxe hraje pomocnou roli u zaměstnanců, kteří nejsou součástí kolektivní smlouvy, ale mohou se dovolat svých práv obsažených v kolektivní smlouvě, pokud jsou schopni prokázat, že kolektivní dohoda je běžně uplatňována v jejich podniku.

#### F. *Judge-made law*

Podle převládající právní teorie nejsou soudní rozhodnutí považována za pramen práva. Rozhodnutím soudu končí spor mezi zúčastněnými stranami, ale soud nevytváří žádné závazné právní pravidlo. Soud není vázán precedenty, ale ani vlastními rozhodnutími. Přesto však platí, že soudy mají v podobných případech rozhodovat podobně. Proto jsou soudní rozhodnutí bezesporu důležitou a nedílnou součástí nizozemského právního systému. To platí zejména, pokud jde o rozhodnutí Nejvyššího soudu (Hoge Raad), který tím, že stanoví nový výklad platného práva, vytváří hranice pro interpretaci právních norem. Tak je tomu i v případech, kdy na určité situace zákonná ustanovení zcela chybí: Nejvyšší soud pak nejen rozhoduje v konkrétním sporu, ale také stanoví pravidlo pro rozhodování o podobných sporech v budoucnu.

Nizozemí nemá ústavní soud a na rozdíl od většiny států EU ani specializované soudy pro spory z pracovního práva.

Judikatura za posledních 20 až 30 let ukazuje, že soudy mají sklon k ochraně zaměstnanců, pomocí obecných právních zásad, proti zaměstnavatelům, kteří jsou považováni za silnější stranu a často na nich leží břemeno důkazu např. vztahující se ke škodě způsobené zaměstnanci, atd. Z této zásady silnějšího zaměstnavatele často vyplývá tzv. ongelijkheidscompensatie (náhrada za nerovnost).<sup>115</sup>

### 8.3 Role justice v pracovněprávních vztazích

Dalším charakteristickým rysem nizozemského pracovního práva je prominentní role, kterou hrají obecné soudy. Soudy rozhodují o právech nizozemských zaměstnanců dle

---

<sup>115</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.



platného pracovního práva bez jakýchkoli omezení, nezáleží, zda byla uzavřena individuální nebo kolektivní pracovní smlouva, soudy rozhodují mezi „konfliktem práv“ a „konflikty zájmů“ a soudci hrají ve sporech klíčovou roli při dosahování sociálního smíru.

#### A. Obecné soudy

Jak již bylo uvedeno výše, nemá Nizozemí - na rozdíl od většiny členských států EU - specializované soudy pro pracovněprávní spory. Všechny občanskoprávní spory spojené s pracovními nebo kolektivními smlouvami spadají pod jurisdikci obecných soudů. Tyto soudy jsou obsazeny profesionálními soudci, výjimečně s přísedícími laiky.

Obecnými soudy jsou:

- (a) okresní soudy (*Arrondissementsrechtbank*);
- (b) odvolací soudy (*Gerechtshof*);
- (c) Nejvyšší soud (*Hoge Raad*).

V minulosti rozhodoval v pracovních věcech v prvním stupni *unus iudex* soud (nebo-li *kantongerecht* nebo také Nižší soud) a okresní soud jako odvolací soud. Reforma soudnictví v 2001 ustanovila *kantongerecht* mezi okresní soudy a vytvořila samostatný řádný odvolací soud. Takže dnes má okresní soud obecnou pravomoc v prvním stupni. Má několik divizí (rodinné právo, trestní právo, správní právo, atd.). V každé divizi rozhodují tři soudci. Z toho pravidla ale existuje mnoho výjimek, kdy okresní soud rozhoduje samosoudcem, zejména ve věcech týkající se drobné trestné činnosti/přestupků a občanských nároků do výše 5 000 Eur, a také ve věcech týkajících se pracovního práva ve sporech bez ohledu na výši pohledávky. Právní zastoupení se v těchto případech nevyžaduje.

V odvolacím řízení rozhodují tři soudci, kteří jsou vázáni případným rozhodnutím Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud může dovolání buď zamítnout, zrušit rozhodnutí nižšího soudu a případ vrátit, nebo sám rozhodnout. Nejvyšší soud zpravidla rozhoduje v pětičlenném senátu.

Původní představa o řízení před okresním soudem byla, že bude jednoduché, rychlé a nenákladné. K tomu účelu obsahoval Občanský zákoník řadu úlev týkajících se pracovních sporů. Nedávná změna Občanského zákoníku zrušila, mimo jiné, jedno důležité zjednodušení: maximální délka procesu již není zákonem stanovena.<sup>116</sup>

#### B. Zvláštní soudy

Pozornost si zasluhují dva specializované soudy pro svou spojitost s pracovním právem. Především se jedná o soud zabývající se řízením ve věcech sociálního zabezpečení. Jedná o

---

<sup>116</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

nich okresní soud se samosoudcem, a odvolacím soudem je zvláštní soud Centrale Raad van Beroep (Ústřední rada pro zaměstnanost) v Utrechtu, v němž zasedá senát o třech soudcích. Další specializovanou institucí určenou pro Svaz podnikatelů (Ondernemingskamer) je Odvolacího soudu v Amsterdamu s třemi soudci.

### C. Alternativní řešení sporů

Možnost alternativního řešení sporů není v nizozemském právním systému v oblasti pracovního práva dobře rozvinuta. Alternativní řešení sporů – arbitráže a mediace - mají svou historii pouze v několika oblastech například v profesionálním fotbalu či vzdělávání.

## 8.4 Vymezení pracovněprávních institutů

### 8.4.1 Vznik pracovního poměru

Vzniku pracovněprávního vztahu přirozeně předchází fáze vyjednávání, kdy se spolu obě strany setkávají v rovném postavení a řídí se obecnými zásadami smluvního práva.

V Nizozemí se klade důrazný zřetel, aby se zaměstnavatelé při výběru vhodného kandidáta neuchýlili k žádné formě diskriminace, ledaže by se jednalo o takovou pracovní pozici, která si přímo žádá obsazení kandidátem s určitými vlastnostmi. Rovné zacházení a zákaz diskriminace vycházejí z norem obsažených v zákoně o rovném zacházení s muži a ženami (*Wet gelijke behandelingen van mannen en vrouwen*), zákon o rovném zacházení se zdravotně postiženými a chronicky nemocnými (*Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte*), zákon o rovném zacházení bez ohledu na věk (*Wet gelijke behandelingen op grond van leeftijd*), a obecně v člancích 7:646-649 NOZ. Nejobsáhleji se zákazu diskriminace věnuje zákon o rovném zacházení (*Algemene wet gelijke behandeling*). Článek pátý tohoto zákona výslovně zakazuje zaměstnavateli (a nejen jemu) jakoukoli diskriminaci při náboru a výběru nových zaměstnanců z důvodu náboženského vyznání, víry, politického názoru, rasy, pohlaví, národnosti, sexuální orientaci nebo rodinného stavu. Zákon ale dovoluje potenciálnímu zaměstnavateli požadovat po zájemci o zaměstnání potvrzení o (trestní) bezúhonnosti. Budoucí zaměstnavatel může také požadovat, aby kandidát před přijetím prošel psychologickým testem nebo zkouškou ve formě tzv. Assessment, kdy se mají zjistit jeho osobní a pracovní kvality a spolupráce v týmu. Zákon požaduje, aby takovou zkoušku dozoroval nezávislý odborník, který zajistí, že se zjištěná data nedozví třetí osoby.

Na samo uzavření pracovní smlouvy se vztahují stejná pravidla jako na uzavření kterékoliv občanskoprávní smlouvy. Ta jsou upravena v článku 6:217 a násl. NOZ – „smlouva vznikne přijetím nabídky“. Ke konsensu může dojít jak písemně, tak ústně, nicméně některá ujednání

musí být stanovena pouze písemně: délka zkušební doby, ujednání o konkurenční doložce, ujednání o smluvní pokutě, a další základní náležitosti pracovní smlouvy, viz dále.

Uzavření pracovního poměru s nezletilým podléhá přirozeně přísnějším pravidlům. Pokud se jedná o osobu mladší 16-ti let, vyžaduje zákon souhlas zákonných zástupců. V těchto pracovních smlouvách nejsou dovolena ujednání o konkurenční doložce, a mohou obsahovat další povinnosti např. omezení pracovní doby, práce možná pouze mimo dobu školní docházky, dostatek odpočinku a další povinnosti uložené NOZ a zákonem o pracovní době (*Arbeidstijden wet*).<sup>117</sup>

I nizozemské pracovní právo zná vznik pracovního poměru jmenováním (*benoeming*), nejčastěji se uplatňuje ve státní správě (soudnictví,..), v oblasti vzdělávání (jmenování profesorů na vysokých školách,..) a v náboženských institucích. Pravidla ale nejsou jednotně upravena v NOZ, nýbrž roztržštěně v jednotlivých úpravách týkajících se daných oblastí.

#### 8.4.2 Pracovní smlouvy

Většina pracovní smluv je uzavírána na *dobu neurčitou*. Taková smlouva je pak ukončena dohodou stran, v případě smrti zaměstnance, nebo výpovědí zaměstnavatele po závažném porušení pracovních povinností zaměstnancem.

V případě pracovní smlouvy na *dobu určitou* je stanovena doba trvání pracovního vztahu, a to vymezením doby (např. jeden rok), nebo určité události (návrat zaměstnance po dlouhodobé nemoci). Judikatura Nejvyššího soudu požaduje, aby tato 'událost' byla nezávislá na vůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance na dobu určitou o volných pracovních místech na dobu neurčitou. Nizozemské právo nevyžaduje konkrétní důvod pro ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou.

V posledních desetiletích došlo k výraznému nárůstu v oblasti *příležitostných prací*. Mnoho pracovníků mělo pracovní smlouvy bez sjednaného počtu pracovních hodin a byli voláni do práce dle potřeb zaměstnavatele. V takových smlouvách si strany často vyhrazovaly možnost práci nepřijmout, nebo ji nezajistit v určitém rozsahu, jindy naopak zavazovaly pracovníka práci přijmout a zaměstnavatele práci zajistit. Právní postavení takových zaměstnanců a jejich nároků bylo tedy značně nejisté. O nápravu se snažil Parlament s tzv. flexicurity opatřením z roku 1999:

- ustanovením o zákonnosti tzv. pracovní pohotovosti,
- ustanovením o možnost vzniku klasické pracovní smlouvy po čtvrtém povolání do práce nebo pokud pracovní pohotovost trvala déle než 3 roky (článek 7:667-668 (a) NOZ,

---

<sup>117</sup> Van Genderen D.M. *Arbeidsrecht in Praktijk*. SDU Uitgevers. 2008. Str. 45-60.

- ustanovením o minimálně mzdě při nejméně patnácti odpracovaných hodinách týdně (čl. 7:628 NOZ).

Náležitosti nezbytné k uzavření platné pracovní smlouvy:

#### 1. Formální požadavky

Teoreticky může být pracovní smlouva uzavřena neformálně, výslovně nebo konkludentně. Platnost takového ujednání musí být posuzována podle obecných pravidel občanského práva oferty, akceptace, apod. V případě určitých specifických institutů, např. zkušební doby nebo ujednání o konkurenční doložce, je vyžadována písemná forma. Navíc jsou odchylky od některých ustanovení NOZ dovoleny pouze písemně, jiné mohou být dohodnuty pouze v kolektivní smlouvě, která musí být taktéž písemná. Vzhledem k implementaci nařízení EU musí být však některé údaje pracovní smlouvy uvedeny striktně písemně (čl. 7:655 NOZ):

- jméno a příjmení/název stran,
- místo výkonu práce,
- název pracovní pozice,
- datum vzniku pracovního poměru,
- délka pracovního poměru
- nárok na dovolenou,
- mzda a výplatní termín,
- pracovní doba denní nebo týdenní,
- ustanovení o tom, zda zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní pojištění, aj.<sup>118</sup>

Pokud je pracovní smlouva v písemné formě, musí zaměstnavatel na vlastní náklady poskytnout zaměstnanci podepsanou kopii (čl. 7:654 NOZ). Proti nelegálnímu zaměstnávání zákon předepisuje, že pracovník musí mít u sebe identifikační kartu, pokud je přítomen na pracovišti a zaměstnavatelé musí vést záznamy o typu a počtu těchto identifikačních karet.

#### 2. Způsobilost k právním úkonům

Před rokem 1956 potřebovala vdaná žena k uzavření pracovní smlouvy souhlas svého manžela. Do roku 1997 se za neplatnou považovala pracovní smlouva uzavřená mezi manžely. K dosažení plné způsobilosti k právním úkonům je kromě jiného potřeba věku 18-ti let, nicméně smlouvu může uzavřít i osoba alespoň šestnáctiletá nebo osoba provdaná/ženatá. Takové smlouvy jsou ve stejném právním režimu jako smlouvy uzavřené s dospělými: zaměstnavatel vyplácí mzdu přímo zaměstnanci, nikoliv jeho zákonnému zástupci (rodičům),

---

<sup>118</sup> Van Genderen D.M. Arbeidsrecht in Praktijk. SDU Uitgevers. 2008. Str. 61.

pouze zaměstnanec pak může smlouvu vypovědět. Také osoby mladší šestnácti let mohou uzavřít pracovní smlouvy, ale pouze za souhlasu rodičů nebo zákonného zástupce. Pokud trvá pracovní poměr osoby mladší šestnácti let bez takového souhlasu po dobu nejméně čtyř týdnů, má se za to, že souhlas byl udělen. Osoby mladší šestnácti let se mohou dožadovat svých práv u soudu pouze prostřednictvím svého zákonného zástupce (rodičů) (čl. 7:612 NOZ).<sup>119</sup>

#### 8.4.3 Pracovníci

Ustanovení NOZ o pracovních smlouvách jsou použitelná na všechny zaměstnance v Nizozemí, a to bez ohledu na příjem, funkci nebo odvětví průmyslu, kde pracují.

Smlouvy mezi firmami a jejich *obchodním zástupci* jsou upraveny v čl. 7:426 a násl. NOZ nejsou považovány za pracovní smlouvy. Přesto se však některá ustanovení vztahují pracovní smlouvy i na smluvní vztahy mezi firmami a jejich obchodními zástupci (viz článek 7:687-689 NOZ).

V průběhu let vznikla řada pracovněprávních předpisů upravující práci i další pracujících osob, jejichž pracovní vztah se však nedal podřadit po klasický zaměstnanecký poměr. Tak například zákon o minimální mzdě obsahuje ustanovení o možnosti vydat nařízení vlády, které stanoví, jaké typy pracovníků jsou mají postavení zaměstnance. Parlament se tak snaží posílit postavení těchto pracovníků, na které se ustanovení o pracovním poměru nevztahovalo a jejichž pozice na trhu práce a při ochraně pracovního místa byla oslabena.

Zvláštní pravidla pro regulaci dočasného *agenturního zaměstnávání* byla zavedena zákonem o umístování zaměstnanců přes zprostředkovatele práce z roku 1998. Tento právní předpis poprvé stanovil právní postavení dočasného agenturního pracovníka v trojčlenném vztahu agentura – pracovník – zaměstnavatel. Agentura hradí výplatu, daně, sociální pojištění apod., zaměstnavatel platí agentuře poplatek za pracovníka a rozhoduje o povaze jeho pracovní činnosti. Po dlouhou dobu nebyla v nizozemském právu známa povaha pracovního vztahu mezi tímto trojúhelníkem. NOZ nyní výslovně stanoví, že pracovník má ve vztahu k agentuře práce/zprostředkovali klasický pracovní poměr a vztahují se na něj ustanovení pro zaměstnance na dobu určitou. Vztah mezi dočasným pracovníkem a firmou/uživatelem jeho práce, zůstává vztahem *sui generis*, o pracovní smlouvu se dle nizozemského práva nejedná.

*Smlouva o vyučení* obsahuje závazek mistra naučit učně řemeslo při praxi v řemeslné dílně. Pokud učeň při zaučování vytváří „dílo“, má tato smlouva charakter pracovního poměru a vztahují se na ní pracovněprávní předpisy, jak vyplývá z zákona o učních (*Wet voor het*

---

<sup>119</sup> Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Looseleaf – The Netherlands. Kluwer. 2004.

*leerlingewezen*). To, mimo jiné, znamená, že zaměstnavatel/mistr musí platit učni alespoň minimální mzdu.

#### *Dětská práce*

První zákon zakazující práci dětí vstoupil v platnost roce 1874. Zakazoval práci dětí mladších dvanácti let. První kontrolní inspekce však byly prováděny až od roku 1889. V současné době je v platnosti zákon o pracovní době (*Arbeidstijdenwet*) z roku 2007, který upřesňuje práci osob mladších šestnácti let, zároveň stanoví pravidla pro výkon určité činnosti osob starších dvanácti let a to především mimo dobu školní docházky, výjimky povoluje Inspektorát práce (*Inspectie Werk en Inkomen*, viz dále) v případech, kdy vykonávaná činnost zajistí rozvoj dítěte v oblasti vzdělávání nebo umění a za podmínek uvedených již výše.

#### *Mladiství*

I pro mladistvé (osoby do osmnácti let) existují zákonná omezení výkonu práce. Zákon umožňuje těmto osobám pracovat pouze ve dne a v souladu s povinnou školní docházkou. V prvním roce, kdy mladistvý dosáhne věku, ve kterém mladiství pravidelně ukončují školní docházku, smí pracovat pouze tři dny v týdnu. Ostatní dva dny v týdnu musí věnovat vzdělávání. V praxi se však tato omezení málo dodržují a zákonné sankce se jeví jako neefektivní.

#### *Cizinci*

Na základě zákona o zaměstnávání cizinců (*Wet Arbeid Vreemdelingen*) potřebují zaměstnavatelé pro zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU povolení, které vydává tzv. *WERKbedrijf* – viz dále. Takové povolení může být vydáno pouze za předpokladu, že na požadovanou práci nejsou žádní zájemci ze zemí EU. Většina povolení se vydává na činnosti v zemědělství, službách, kultuře a vzdělávání. Pracovníci ze zemí mimo EU, kteří v Nizozemí pracovali legálně po tři roky, a osoby, kterým byl poskytnut azyl, nemusí znovu žádat o pracovní povolení. Zaměstnávání cizinců bez povolení je přestupkem s pokutou do výše 8 000 Euro pro zaměstnavatele, a 4 000 Euro pro živnostníky. Zaměstnavateli mohou být rovněž naúčtovány náklady na repatriaci nelegálně zaměstnaného.

#### 8.4.4 Povinnosti smluvních stran z pracovní smlouvy

Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance závisí na podmínkách výslovně uvedených v pracovní smlouvě, na závazných zákonných ustanoveních, na kolektivních smlouvách, ustálené praxi a soudních rozhodnutích.

Povinnosti zaměstnance:

a. Povinnost pracovat - jak vyplývá ze zákonné definice pracovní smlouvy, je zaměstnanec

povinen osobně vykonávat dohodnutou práci. Třetí osoba může jeho práci vykonávat pouze se souhlasem zaměstnavatele.

b. Povinnost dodržovat zákonná ustanovení i vnitřní předpisy zaměstnavatele - v Nizozemí je vztah nadřízenosti a podřízenosti neoddělitelnou součástí konceptu pracovní smlouvy, a to i přesto, že legislativa obecně vychází z občanskoprávní úpravy. Zákon výslovně stanoví, že zaměstnanec musí dodržovat ustanovení pro řádný výkon zaměstnání, a řídit se závaznými pokyny zaměstnavatele. V praxi působí povinnost řídit se pokyny zaměstnavatele problémy, např. práce přes čas, práce mimo obvyklou pracovní činnost zaměstnance, změna výkonu činnosti apod. Nejsnazší cestou, jak se vyhnout případným konfliktům, je dohodnout tyto podrobnosti v pracovní nebo kolektivní smlouvě, přesto však zákonná ustanovení nejsou natolik specifická, aby byla odstraněna právní nejistota i po sjednání konkrétních detailů. Platné nizozemské pracovní právo umožňuje jen omezeně jednostranně měnit pracovní smlouvu ze strany zaměstnavatele. Při sporech rozhodují soudci na základě *bona fides* (čl. 7:611 NOZ) často ve prospěch zaměstnance, který byl zaměstnavatelem nucen přijmout navržené nové podmínky výkonu práce.

Povinnosti zaměstnavatele:

a. Povinnost platit mzdu - zaměstnavatelova povinnost vyplácet mzdu je smluvní protipólem zaměstnancovy povinnosti vykonávat dohodnutou práci. Chybí-li povinnost vyplácet mzdu, nejedná se o pracovní smlouvu. Např. občasná kompenzace dobrovolníku nezakládá pracovní vztah.

b. Problematika povinnosti zajistit práci - podle rozhodnutí Nejvyššího soudu neexistuje v nizozemském pracovním právu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci práci, na kterou uzavřel pracovní smlouvu. V některých pracovních smlouvách proto bývá výslovně uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zajistit určitou práci či rozvoj určitých schopností s pracovním vztahem souvisejících (fotbalisté, herci). V teorii i praxi však existuje shoda, že povinnost zajistit práci je jednou ze základních zaměstnavatelových povinností, bez níž je existence pracovního vztahu nemyslitelná.

c. Povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace - mnohá ustanovení mezinárodního práva a tolerance a pluralismus, na kterém stojí nizozemská společnost, se nevyhnuly ani pracovním vztahu, kde je zaměstnavatel povinen rovně zacházet se všemi zaměstnanci. Článek 1 nizozemské Ústavy z roku 1983 stanoví, že se všemi osobami v Nizozemí musí být zacházeno ve stejných případech stejně. Diskriminace na základě náboženství, přesvědčení, politického názoru, rasy, pohlaví nebo z jiného důvodu se zakazuje. Praxe však zjistila, že konkrétní uplatnění tohoto článku je velmi nejisté a Parlament musel přijmout řadu zákonů

pro jeho praktickou aplikaci. Následná legislativa měla svůj dopad i na pracovní právo. Diskriminace v zaměstnání i obchodních vztazích na základě odlišné rasy, náboženského vyznání, přesvědčení, pohlaví a sexuální orientace je zakázána podle trestního práva (článek 429 trestního zákoníku). Toto ustanovení se však v praxi používá pouze v extrémních případech. Zpravidla se v boji proti diskriminaci používají principy a řízení podle občanského práva. Tzv. Obecný zákon o rovném zacházení z roku 1992 (*Algemene Wet Gelijke Behandeling*) zakazuje nerovné zacházení nerespektující náboženské přesvědčení, politický názor, rasu, pohlaví, národnost, sexuální orientaci nebo osobní stav a aplikuje se i na veškeré aspekty chování na trhu práce. Ustanovení pracovních smluv, která tomuto zákonu odporují, jsou neplatná. Přímá i nepřímá diskriminace je zakázána a může se jí dovolat nejen dotčená osoba, ale i zájmové skupiny. Směrnice EU o rovném odměňování a rovném zacházení s muži a ženami, která zakazuje diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví, je implementována v člancích 7:646-647 NOZ a zákonem o rovném zacházení s muži a ženami (*Wet gelijke behandelingen van mannen en vrouwen*). Tato legislativa zakazuje diskriminaci mezi muži a ženami při uzavírání pracovní smlouvy, zajišťování školení během pracovního vztahu, profesním postupu, při výpovědi. Zvláště stanoví povinnost rovného odměňování za podobnou práci. Výjimky se v současné době vztahují pouze na těhotné ženy, jimž je udělena zvláštní ochrana, která trvá do doby po porodu. Nizozemská legislativa rovněž implementovala směrnici o zákazu diskriminace na základě věku a tělesného postižení.

V řízení před soudem se pak v Nizozemí v případě sporu o diskriminaci uplatňuje pravidlo oboustranného důkazního břemene: žalobce má podložit důkazy, že došlo k diskriminaci, žalovaný pak, že k porušení zásady nediskriminovat nedošlo (čl. 7:646 (8) NOZ).

#### 8.4.5 Odměňování

Jak již bylo uvedeno výše, základním prvkem pracovní smlouvy je povinnost zaměstnance vykonávat práci a povinnost zaměstnavatele zaplatit mu odměnu. NOZ věnuje několik částí povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu a způsobu, jakým tak učiní. NOZ zavazuje zaměstnavatele platit v určitý čas, místě, v měně nebo naturáliích, instruuje, jak postupovat v případě pozdní platby mzdy, při srážkách ze mzdy, při výplatě mezd při překážkách na straně zaměstnavatele atd.

V NOZ však není jasná právní definice pojmu odměňování. Odměňování má v samotném v pracovním právu, i právu sociálního zabezpečení různé významy. Např. kompenzace za přesčasy je považována za odměňování dle NOZ, ale nespadá do odměňování podle zákona o minimální mzdě.



Mzdy se počítají podle odpracovaného času (za hodinu, den, měsíc) nebo v závislosti na výkonu (např. podle zpracovaného materiálu), nebo i na jiném základě. V podstatě neexistují žádná zákonná ustanovení upravující výpočet, obecně je postup ponechán úpravě smluvních stran v individuální nebo kolektivní smlouvě. Zaměstnanec má nicméně právo na informaci, jak byla jeho mzda vypočítána.

Odměny v podobě třináctých platů nebo služebního auta nejsou v nizozemském pracovním právu řešeny vůbec. Přesčasy představují příplatek ke mzdě, zákonná ustanovení k otázce přesčasů však mlčí. Přesčasy jsou tedy upravovány kolektivními smlouvami, radami zaměstnanců nebo v jednotlivých pracovních smlouvách.

Zaměstnavatel je povinen vyplácet mzdu v dohodnutém čase. Dříve se vyplácelo týdně, dnešní praxe je měsíční vyplácení mezd. V případě, že zaměstnanec neobdrží výplatu v dohodnutém termínu, může být soudem přiznáno až padesát procent k nevyplacené mzdě, samozřejmě v závislosti na délce prodlení, důvodech na straně zaměstnavatele a dalším okolnostem.

NOZ nestanoví téměř žádná pravidla pro určení výše mzdy. Ochraňuje výplatu dohodnuté mzdy, ale o výši mzdy nemluví. Pouze v případě, že výše mzdy nebyla dohodnuta vůbec, říká, že zaměstnavatel je povinen poskytnout mzdu podle ceny, jaká je běžná za odvedenou práci. Obecné pravidlo upravující právní koncept „spravedlivé mzdy“ není, zákon o minimální mzdě (*Minimumloon Wet*) však musí být respektován, stejně jako spravedlivé odměňování mužů a žen. A konečně se uplatňuje princip *bona fides*, který v pracovněprávních vztazích ochraňuje mzdy, které nejsou „přiměřené“. V současné době je jediným direktivem zákon o minimální mzdě a rovnosti v odměňování. Osmdesát procent zaměstnaneckých platů v Nizozemí je dohodnuto v kolektivních smlouvách, ale reálné mzdy tyto dohody často překračují o mnohá procenta.

#### *Minimální mzda*

Regulaci minimální mzdy však mají na starosti zákon o minimální mzdě a zákon o minimálních náhradách při dovolené (*Minimumloonwet en Minimumvakantiebijslag*) z roku 1968. Podle tohoto zákona je současná minimální mzda 1 416 euro hrubého měsíčně. To platí pro všechny zaměstnané ve věku 23 do 65-ti let bez rozdílu. Lidé pracující na částečný úvazek mají nárok na poměrnou část. Zaměstnavatel je povinen vykázat na výplatní pásce částku minimální mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok. Inspektorát práce pravidelně vyplácení mezd a zachování minimální mzdy kontroluje.

#### *Rovné odměňování*

Rovnost v odměňování je založena zákonem o rovném zacházení s muži a ženami (*Wet gelijke handelingen van mannen en vrouwen*). Zaměstnanec může žalovat svého zaměstnavatele, pokud se domnívá, že byl porušen princip rovného odměňování žen a mužů. První se však ale musí obrátit na tzv. Komisi pro rovné zacházení (*Commissie Gelijke Behandeling*). Komise vysloví k věci názor, který soud může a nemusí respektovat. I přes jasnou legislativu, nerovné odměňování je v Nizozemí značně rozšířené, také z důvodu dosažené úrovně vzdělání u žen a jejich omezenějších možností pracovat – péče o děti apod.

#### *Odměňování v nemoci*

NOZ stanoví v čl. 7:629, že zaměstnavatel je povinen hradit nemocnému zaměstnanci sedmdesát procent jeho mzdy po dobu 104 týdnů, prvních 52 týdnů však nejméně ve výši minimální mzdy. V některých kolektivních smlouvách však bývá ujednána částka až sta procent. Výplata takových mezd může být pozastavena, pokud zaměstnanec řádně neinformuje svého zaměstnavatele o svém zdravotním stavu, podobně pokud zaměstnanec odmítá nastoupit na místo, které jeho zdravotnímu stavu vyhovuje, nebo se nechce účastnit reintegračního programu. Systém vysoké nemocenské hrazené zaměstnavatelem byl zaveden zákonem v roce 1996, kdy nahradil původní systém výplaty nemocenské z veřejných peněz a má vést zaměstnavatele k podpoře prevence proti nemoci. Zaměstnavatelé často využívají komerčního pojištění proti riziku nemoci zaměstnanců.

#### *Odměna při překážkách v práci*

Další významnou výjimkou z pravidla *no work-no pay* je článek 7:628 NOZ, kteří říká, že zaměstnanec má právo na odměnu podle odpracované doby, i když nevykonával práci podle pracovní smlouvy, stojí-li za tím důvody na straně zaměstnavatele. Pokud však není výslovně ustanoveno v individuální nebo kolektivní smlouvě jinak, vyvstává otázka, o jakých důvodech zákon mluví. V tomto případě je třeba hledat řešení v judikatuře: při tzv. normálních událostech – špatné počasí, opožděné dodávky surovin apod. leží riziko na straně zaměstnavatele. Pokud se jedná o *vis maior* – povodně, válka – povinnost vyplácet mzdy na zaměstnavatele uvalena není.

#### *Práva na mzdu v případě platební neschopnosti zaměstnavatele*

Mzda je v takovém případě vyplácena na základě soudního rozhodnutí o úpadku společnosti a mzdové pohledávky jsou považovány za přednostní. Patří mezi ně pohledávky za mzdu za práci během výpovědní doby, cestovní náklady, příspěvky do penzijního fondu zaměstnance, mzda za nevybranou dovolenou a další. Přesto jsou však tyto pohledávky uspokojovány až po jiných – pohledávky z hypotečních úvěrů, náklady řešení úpadku, daňové

pohledávky a pohledávky ze sociálního pojištění. Často tak dochází k tomu, že na výplatu mezd nezbyvají dostatečné finanční prostředky.

Důležitým je tedy speciální nárokový titul v zákoně o dávkách v nezaměstnanosti (*Wet Werkloosheid*), který v případě úpadku zaměstnavatele stanoví právo zaměstnance na náhradu alespoň části mezd z Všeobecného fondu na podporu v nezaměstnanosti (*Algemeen Werkloosheidsfonds*), který je z padesáti procent financován příspěvky z řad zaměstnavatelů a dalších padesáti procent z řad zaměstnanců. Z toho fondu se vyplácejí pohledávky

(a) za mzdy po dobu maximálně 13 týdnů bezprostředně předcházejících dni zániku pracovního poměru;

(b) mzdy za výpovědní dobu, maximálně šest týdnů;

(c) náhrady za dovolenou po dobu do jednoho roku předcházejícího dne zániku pracovního poměru.

#### 8.4.6 Pracovní doba

Zákon stanoví pravidla pro délku pracovní doby v zákoně o pracovní době z roku 1996 (*Arbeidstijdenwet*). Hlavní bylo vyřešit požadavky na flexibilní pracovní dobu, na práci v noci a o víkendech. Možnost pružnější pracovní doby měla přinést více pracovních míst. Zákon tedy přinesl nová, méně omezující pravidla pro stanovení denních i týdenních limitů, pro dobu na odpočinek, pauzy, přesčasy, noční práci a práci o víkendech a svátcích. Zaměstnavatelé jsou však povinni při stanovení pracovní doby ohlížet se na možnosti zaměstnance – péče o dítě, člena rodiny apod. Nedodržení této povinnosti však není sankcionováno. Maximální délka pracovního dne je 11 hodin, delší pracovní den je podmíněn povolením Inspektorátu práce.

Zákon o pracovní době stanoví pouze základní rámec. Specifika pracovní doby bývají dohodnuta v kolektivních smlouvách. V roce 2008 byla v Nizozemí průměrná délka pracovního týdne 37,5 hodiny, nejkratší ze všech zemí OECD.

##### *Práce na částečný úvazek a přizpůsobení pracovní doby*

V Nizozemí pracuje asi 40 procent pracovních sil na částečný úvazek – *part-time*. O rozšíření praxe práce na částečný úvazek se postarala vláda řadou motivačních programů pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé musí dodržovat stejné podmínky pro pracovníky na plný a částečný úvazek. V práci na částečný úvazek vysoce převládají ženy s 75 procenty.

##### *Dovolená*

Prvně byla minimální placená dovolená vložena do NOZ v roce 1966. V souladu s nařízením EU zajišťuje NOZ dvacet dní placené dovolené ročně, pokud zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele alespoň jeden rok. Pracovníci na částečný úvazek mají nárok na poměrnou část podle délky své pracovní doby. Individuálně nebo kolektivní dosažené dohody

o pěti nebo dokonce šesti týdenní placené dovolené nejsou v Nizozemí výjimkou. V průměru mají zaměstnanci v Nizozemí 25,3 dne dovolené.

#### 8.4.7 Ukončení pracovní smlouvy

##### *Způsoby ukončení pracovního poměru*

Nizozemský systém ochrany při propouštění je v Evropě svým způsobem unikátní. Nizozemí je jedinou zemí, ve které propuštění předchází „kontrola“, což znamená, že zaměstnavatel před propuštěním jakéhokoliv pracovníka, pokud není ve zkušební době nebo pokud nedojde k ukončení smlouvy dohodou, musí mít:

- povolení z příslušného úřadu, nebo
- soudní rozhodnutí o zrušení pracovního poměru.

##### *Ukončení pracovního poměru po vzájemné dohodě*

Pracovní smlouva je uzavřena souhlasným jednáním obou stran a stejně tak může být i ukončena. Takto lze ukončit pracovní smlouvy kdykoliv, kvůli právní jistotě se dává přednost písemné formě.

##### *Ukončení pracovního poměru po povolení příslušného úřadu*

Podle Zvláštní deketu o pracovních vztazích z roku 1945 mohl zaměstnavatel ukončit pracovní poměr na dobu neurčitou pouze po povolení od Centrální organizace práce a příjmů (*Centrum voor Werk en Inkomen – CWI*). Na základě novely zákona o práci a příjmu (*Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen*) přešly od 1. ledna 2009 úkoly CWI na UWV – Institut pro zajištění zaměstnaneckých práv (*Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen*). Jen pro upřesnění dodávám, že UWV je nizozemská vládní instituce odpovědná za zajištění zaměstnaneckých práv vyplývajících z balíčku zákonů týkajících se zaměstnanosti a zaměstnanců: *Werkloosheidwet* - zákon o zajištění při nedobrovolné ztrátě zaměstnání, *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* - zákon o zajištění při dlouhodobé pracovní neschopnosti, a *Ziektewet* – zákon o zajištění v případě nemoci. Kromě toho hraje UWV významnou roli při provádění *De Toeslagenwet* – zákona, kterým se dohlíží, aby příjmy osoby nacházející se v situaci podle výše uvedených zákonů dosáhly určitého sociálního minima. UWV také posuzuje, jak bylo uvedeno výše, oprávněnost nároků zaměstnance/pojistníka. UWV také poskytuje některé dávky dané zákonem o práci a péči (*Wet arbeid en zorg*) jako například dávky peněžité pomoci v mateřství. Neposledně je UWV zodpovědná za znovuzačlenění nezaměstnaných a zdravotně postižených, kteří nemají zaměstnavatele. Pro tyto účely se UWV snaží zainteresovat také soukromé společnosti.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Více informací o Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen na [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

Dekret o pracovních vztazích z roku 1945 byl původně zamýšlen jako právní norma regulující pracovní trh v těžké poválečné době, aby ochránil zaměstnance v klíčových odvětvích – stavebnictví, zemědělství – před odchodem do méně potřebných odvětví. V té době bylo běžné, že žádost o povolení ukončení pracovního poměru vycházela častěji od zaměstnanců než od zaměstnavatelů, a byla často úřadem zamítnuta kvůli potřebě pracovních sil v daném průmyslu. V dnešní době však plní ochranu zaměstnance před nedůvodným rozvázáním pracovního poměru. Povinnost mít povolenku pro rozvázání pracovního poměru pro zaměstnance byla po řadu let mrtvou literou zákona a v roce 1999 byla úplně zrušena, nicméně pro zaměstnavatele nadále platí. V některých případech však povolenka pro propuštění nutná není:

- u určitých zaměstnání jako např. církevní představitelé, učitelé, manažeři na vysokých funkcích, zaměstnanci ve státní správě,
- ve zkušební době a v případě ukončení pracovního poměru dohodou, úpadku společnosti, při pracovním poměru na dobu určitou a při rozhodnutí soudu o odstoupení od smlouvy.

UWV má své pobočky ve každém regionu zvané *WERKbedrijf* (nizozemská verze našeho Úřadu práce), na které lze zaslat žádost o „propouštěcí povolenku“, konkrétně na oddělení *Arbeidsjuridische Dienstverlening* – Pracovněprávní podpora. Žádost musí být písemná a musí obsahovat všechny potřebné informace, ale především důvod. Zaměstnanec má právo se k dané žádosti vyjádřit. Vyjádření obou stran, zaměstnavatele i zaměstnance, jde před tzv. Propouštěcí komisí (*ontslagcommissie*) složenou ze zaměstnavatelů i odborářů. Podle Komise je propuštění důvodné a povolenka by měla být udělena, pokud:

- pracovník nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce,
- je pracovník nadbytečný,
- další významné důvody, jako špatný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, apod.

WERKbedrijf vydá povolenku do 6-ti týdnů od podání žádosti. Statistika z roku 2007 uvádí, že bylo vyhověno na 74% žádostí, což je oproti letem předcházející významný pokles. Hlavními důvody pro ukončení pracovního poměru jsou ekonomické obtíže podniku a pracovní neschopnosti zaměstnance. Celkově bylo vydáno v roce 2007 na 20 000 povolenek, což je výrazně méně např. oproti roku 2004, kdy bylo vyhověno na 70 000 žádostí, následována pochopitelným nárůstem v době ekonomické krize v roce 2009, kdy hlavním důvodem pro rozvázání pracovního poměru byla ekonomická situace podniku a bylo uděleno na 37 000 povolenek.<sup>121</sup> Proti rozhodnutí WERKbedrijf není žádný opravný prostředek,

---

<sup>121</sup> Statistické údaje dostupné z Centraal Bureau voor de Statistiek, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

zaměstnavatel může svou žádost po několika měsících podat znovu. Zaměstnavatel se také může obrátit na soud, aby pracovní poměr ukončil soudním rozhodnutím.

Rozvázání pracovní poměru jinak než dohodou, při hrubém porušení pracovních povinností, bez povolenky WERKbedrijf nebo rozhodnutí soudu, je neplatné za překladu, že se zaměstnanec jeho neplatnosti do šesti měsíců dovolá. Neplatné rozvázání pracovního poměru povazuje zaměstnavatele platit mzdu po dobu, po kterou zaměstnanec mívá pracovat.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s udělením povolenky pro rozvázání pracovního poměru, může se obrátit na civilní soud a stěžovat si na „zjevně nepřiměřené ukončení pracovního poměru“, čl. 7:681 NOZ. Pokud soudce skutečně shledá rozvázání nedůvodné, může rozhodnutím navrátit pracovníka do zaměstnání nebo přisoudit mu náhradu škody. V praxi však k podobným sporům dochází spíše výjimečně.

#### *Ukončení pracovního poměru soudním rozhodnutím*

NOZ umožňuje v čl. 7:685 ukončit pracovní poměr rozhodnutím okresního soudu. Článek umožňuje soudní ukončení pracovního poměru jen ze „závažných důvodů“, kdy soud v rychlém a jednoduchém soudním procesu rozhodne o vážnosti důvodů a může jedné nebo druhé straně uložit povinnost uhradit kompenzaci za rozvázání pracovního poměru.

Soudní rozhodování se stalo oblíbeným alternativním nástrojem rozvázání pracovního poměru k vydávání povolenek WERKbedrijf, v roce 1980 bylo vydáno 100 000 povolenek a 1 000 soudního rozhodnutí o zrušení pracovního poměru, zatímco v roce 2009 to již bylo 37 000 povolenek a 30 000 soudních rozhodnutí.

#### *Odškodnění/odstupné*

Je třeba zdůraznit, že nizozemské pracovní právo nezná právo na kompenzaci v souvislosti s ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost. Ani WERKbedrijf při udělení povolenky nevyžaduje žádné platby zaměstnanci jako podmínku pro její udělení. Odstupné za nadbytečnost je věcí individuálních nebo kolektivních dohod nebo může být o něm rozhodnuto v rámci soudního rozhodnutí o ukončení pracovního poměru. V případě hromadného propouštění je případná náhrada součástí sociálního plánu, který zaměstnavatel dohaduje společně s výborem zaměstnanců. V praxi je běžné, že větší společnosti nadbytečným zaměstnancům odstupné platí. V praxi okresních soudů je zase při soudní ukončení pracovního poměru běžné:

- požadavek měsíčního odstupného za každý rok pracovního poměru pro zaměstnance do 40-ti let,
- požadavek 1,5 násobku měsíčního odstupného za každý rok pracovního poměru pro zaměstnance ve věku 40 až 50 let,

- požadavek 2 násobku měsíčního odstupného za každý rok pracovního poměru pro zaměstnance ve věku nad 50 let.

Odstupné však může být zvýšeno nebo sníženo v závislosti na okolnostech konkrétního případu.

#### *Zakázané propouštění - zvláštní ochrana pro některé skupiny pracovníků*

Podobně jako v jiných státech nizozemské pracovní právo zakazuje ukončení pracovního poměru za určitých okolností pod hrozbou neplatnosti:

- výpověď během prvních dvou let při pracovních neschopnosti zaměstnance, kromě výjimky zmíněné dále,
- výpověď během těhotenství a 6-ti týdnů po porodu,
- výpověď během výkonu vojenské služby nebo jiné veřejné funkce, a další.

Zakázáno je také ukončení pracovní poměru z důvodu diskriminace kvůli rase, etniku, pohlaví, náboženského vyznání nebo sexuální orientace, účasti v odborovém hnutí, žádosti o úpravu pracovní doby, odmítnutí pracovat v neděli (v rámci zákona o pracovní době), převodu podniku.

Všechny uvedené výpovědi jsou neplatné, jestliže:

- s nimi zaměstnanec písemně nesouhlasil,
- nebo se nejedná o opodstatněné hromadné propouštění nebo výpověď danou ve zkušební době.

Nejzvláštnějším je ustanovení, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci v prvních dvou letech jeho nemoci, čl. 7:670 NOZ. Toto ustanovení prošlo v posledních revizích, protože se množily případy jeho zneužití, tudíž se neuplatní v případech:

- kdy zaměstnanec onemocněl, až po podání žádosti o propouštěcí povolenku,
- kdy zaměstnanec bez dobrého důvodu odmítá spolupracovat při rehabilitaci, nebo odmítá přijmout nabízenou jinou vhodnou práci, čl. 7: 670b(3) NOZ.

#### *Výpovědní lhůty*

Výpověď musí být dána písemně a z určitého důvodu. Výpovědní doba musí respektovat smluvní podmínky, ale i podmínky zákonné. V první polovině dvacátého století bylo běžné, že výpovědní doba u prací s týdenní výplatou byla jeden týden, u prací s měsíční výplatou jeden měsíc, později byla zohledněna celková délka pracovního poměru a zaměstnancův věk. Od prvního ledna 1999 byla pravidla pro stanovení výpovědní lhůta zjednodušena.

Jediná zákonem zmíněná výpovědní lhůta pro zaměstnance je jeden měsíc. Lze však dohodnout výpovědní dobu až šesti měsíční. Zaměstnavatel musí při výpovědi a výpovědní lhůta brát v potaz délku pracovního poměru:

- kratší než 5 let = 1 měsíc,
- více než 5 let a méně než 10 let = 2 měsíce,
- více než 10 let a méně než 15 let = 3 měsíce,
- více než 15 let v pracovní poměru = 4 měsíční výpovědní doba dle čl. 7:672 NOZ.

Tato doba se může zkrátit až o měsíc, jestliže takovou dobu čekal zaměstnavatel na rozhodnutí WERKbedrijf o povolení, ale zbývající lhůta nesmí být kratší než jeden měsíc.

#### *Propuštění během zkušební doby*

Pokud pracovní smlouva obsahuje ustanovení o zkušební době, mohou obě strany v této době dát okamžitou výpověď bez udání důvodu. NOZ vyžaduje, aby dohoda o zkušební době byla uzavřena písemně, byla vyvážená a omezuje její trvání na dobu dvou měsíců. Jestliže se jedná o pracovní smlouvu uzavíranou na dobu určitou ne delší než dva roky, lze dohodnout zkušební dobu na jeden měsíc, čl. 7:652 NOZ. V případě, že byla uzavřena smlouva se zkušební dobou na tři měsíce, je v této části neplatná a platí zákonné ustanovení o dvou měsíční zkušební lhůtě.

#### 8.4.8 Inspektorát práce

Aplikace pracovního práva není z valné většiny podrobena veřejné kontrole. Kontrolu zákonnosti zabezpečují běžné soudy v jednotlivém soudních sporech. Pracovní právo a jeho aplikace musí být v souladu s zákonem o bezpečnosti práce, zákonem o pracovním době a zákonem o zaměstnávání cizinců. Soulad je kontrolován Inspektorátem práce – *Inspectie Werk en Inkomen*. Kromě toho se Inspektorát zabývá kontrolou dodržování minimálních mezd, pracovních míst na dobu určitou a rozšiřováním kolektivní smlouvy, navíc Inspektorát vydává povolení ke krátkodobému výkonu práce. Porušování některých pracovněprávních povinností může vést ke stíhání podle trestního zákona a udělení trestněprávních sankcí, ve skutečnosti se tak děje pouze výjimečně, častěji nastupuje správní řízení a správní pokuty. Nejčastěji však inspektoři udělují zaměstnavatelům dodatečné lhůty na odstranění nedostatků, v případě vážného porušení pracovních předpisů může dojít k rozhodnutí o uzavření podniku či zákazu činnosti.

#### 8.5 Konkurenční doložka v platné právní úpravě Nizozemského království

Zákonná úprava ujednání o konkurenční doložce (*concurrentiebeding* nebo také *non-concurrentiebeding*) v pracovněprávním smyslu má své místo také v nizozemském občanském zákoníku, konkrétně v části nazvané Zvláštní ujednání Sedmé knihy NOZ. V této části najdeme také ujednání týkající se kupní smlouvy, smlouva o pronájmu, smlouvy darovací, příkazní aj.



Zákonná úprava určité formy omezení konkurenčního jednání existuje v nizozemském právu už od roku 1907. V té době mohl zaměstnavatel rozhodovat, ve které společnosti smí (nebo nesmí) pracovat jeho zaměstnanec po skončení pracovního vztahu. Rozsah pravomocí zaměstnavatele byl na Parlamentní půdě mnohokrát přetřásán, snaha o změnu pravidel se však nesečkávala s úspěchem. V roce 1936 přišlo několik poslanců s návrhem, aby se omezení konkurence vztahovalo pouze na zaměstnance, kteří mají ve společnosti ‚důležité postavení‘. Za měřítko důležitosti se měla považovat výše mzdy. V návrhu se také počítalo s náhradou za omezení výkonu práva na volbu povolání po dobu trvání doložky. Jejich poznámky byly do současné legislativy vtěleny až v roce 1953. Od roku 1955 se v nizozemském právu na základě rozsudku Hoge Raad (nizozemské nejvyšší soudní instance) objevuje zákaz konkurence po skončení pracovního poměru v případě, že bývalý zaměstnanec soutěžním jednáním může ohrozit bývalého zaměstnavatele, ohrožení musí být ale zásadního charakteru a zneužitá informace musí být nepřístupné, ojedinělé a mezi ostatními konkurenty neznámé, bývalý zaměstnanec-soutěžitel musí soutěžit s téměř totožným produktem apod. Po roce 1988 je ustanovena rozhodovací pravomoc soudů ve věcech výše náhrady a od dubna 1997 musí být konkurenční doložka navíc součástí pracovní smlouvy.<sup>122</sup> Poslední podoba úpravy konkurenčního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli je v nizozemském právu od 1. dubna 1997 a dosud se nijak výrazně nezměnila.

Konkurenční doložka v nizozemském právu sleduje, stejně jako v právu českém, možnost ochrany zaměstnavatele v oblasti ekonomických zájmů při konkurenčním jednání (bývalého) zaměstnance po skončení pracovního poměru. A stejně jako v českém právu ji doprovází dohady odborníků o její ústavnost, soulad s mezinárodním právem a výklad některých pojmů.

Variantou konkurenční doložky v nizozemském pracovním právu je tzv. *relatiebeding*, ujednání týkající se zákazníků, klientů společnosti. Podobně jako v konkurenční doložce se bývalý zaměstnanec zavazuje, že se zdrží obchodních kontaktů s vymezeným okruhem klientů po určitou dobu po skončení pracovního poměru. Jedná se o obdobu konkurenční doložky a řídí se stejnými zákonnými ustanoveními. Podobně je možné uzavřít doložku o obchodním tajemství.

Oproti právu českému, zvláště jeho připravované verzi, se úprava nizozemská překvapivě potýká s daleko méně specifikovaným zákonným vymezením a tudíž i větší mírou právní nejistoty.

Ustanovení o konkurenční doložce se nachází v Občanském zákoníku, v 7. knize nazvané

---

<sup>122</sup> Van Genderen D.M. Arbeidsrecht in de praktijk. SduUitgevers. 2008. Str. 275 a násled.

Zvláštní ujednání, části 10. pojednávající o pracovních smlouvách, v článku 653 v 5. sekci s názvem Zvláštní ujednání v pracovních smlouvách.

Úplné znění ujednání o konkurenční doložce v nizozemském občanském zákoníku:

*Čl. 653 Konkurenční ujednání*

1. Ujednání mezi plnoletým zaměstnancem a zaměstnavatelem, které zaměstnance zavazuje, že se po skončení pracovního poměru zdrží výkonu určitých činností, je neplatné, pokud není uzavřeno písemně.
2. Soud může celé takové ujednání, nebo jeho část, prohlásit za neplatné, pokud v souvislosti s rozsahem ochrany zaměstnavatelových zájmů dojde k nespravedlivému poškození zaměstnance.
3. Z ujednání podle odst. 1 nemohou pro zaměstnavatele vyplývat žádná práva v případě, že k ukončení pracovního poměru došlo z důvodu protiprávního jednání na straně zaměstnavatele.
4. Pokud ujednání podle odst. 1 závažně brání zaměstnanci vykonávat po skončení zaměstnání určité činnosti, může soud rozhodnout, že zaměstnanci náleží po dobu trvání omezení náhrada hrazená zaměstnavatelem. Soud stanoví výši této náhrady s ohledem na okolnost spočívající v její spravedlivosti; může také povolit, aby náhrada byla hrazena v jím stanovených splátkách. Náhrada nemůže být vyplacena v případě, že došlo k ukončení pracovního poměru z důvodu protiprávního jednání zaměstnance.

Obecně lze říci, že konkurenční doložka podle nizozemského práva je klasickou, dá se říci občanskoprávní, svobodně uzavřenou písemnou dohodou dvou stran, která nejčastěji tvoří součást pracovní smlouvy. Ustanovení o konkurenční doložce v případné kolektivní smlouvě není pro konkrétního zaměstnance závazné, pro její platnost musí mít vždy zaměstnanec uzavřenou „svou“ konkurenční doložku.

Konkurenční doložkou je tedy zaměstnanec omezen ve své svobodné volbě povolání po skončení pracovního poměru. Doložka omezující výkon některých činností *po dobu trvání pracovního poměru* není konkurenční doložkou ve smyslu ustanovení článku 653. Škoda, která by vznikla zaměstnavateli vznikla nekalým konkurenčním jednáním zaměstnance za trvání pracovního poměru, se bude řešit podle obecných ustanovení o odpovědnosti za škodu.

Na ochranu zaměstnanců vyplývají ze zákonné úpravy nároky, které musí uzavřená konkurenční doložka pod hrozbou neplatnosti splňovat. Za dodržení konkurenční doložky, která zaměstnance omezuje ve svobodném výběru povolání, náleží zaměstnanci odpovídající náhrada. Zaměstnanec musí být s podmínkami konkurenční doložky důkladně seznámen,

musí mu být také ponechán dostatečný čas na prostudování - konkurenční doložka podepsaná pod tlakem je neplatná.

Doložku je možné podepsat při vzniku pracovního poměru, nebo při jeho trvání. Dokonce je možné ji podepsat i po jeho skončení!

Zákon požaduje revizi uzavřené doložky v především v těchto případech:

1. při změně pracovní pozice zaměstnance, kdy by již uzavřená konkurenční doložce tížeji dopadla na jeho možnost svobodné volby povolání po skončení pracovního poměru nebo při změně pozice zaměstnavatele (fúze apod.),
2. při změně pracovní smlouvy nebo při jejím prodloužení,
3. při převodu podniku zaměstnavatele.

Při uzavírání konkurenční doložky je třeba zvážit, zda je vůbec nutná, rozhodně se nedoporučuje ji vkládat preventivně do každé pracovní smlouvy. Jejím uzavření musí předcházet kvalifikované zvážení její opodstatněnosti.

Zaměstnavatel musí v konkurenční doložce specifikovat, jaká činnost je zaměstnavateli zapovězena, a také délku trvání konkurenční doložky: nejdéle dva roky. Doložky uzavírané na delší dobu nejsou neplatné, ale jejich platnost bývá soudy často omezena. Konkurenční doložka také zpravidla obsahuje smluvní pokutu za její nedodržení. Soud může na základě žaloby zaměstnance uzavřenou konkurenční doložku prohlásit za neplatnou, a to v případech, kdy je zaměstnanec nespravedlivě znevýhodněn, konkurenční doložku podepsal pod tlakem, aj.<sup>123</sup>

Pro přehled uvádím základní atributy nizozemské konkurenční doložky v čl. 653 NOZ:

2. musí mít písemnou formu (odst. 1),
3. lze ji uzavřít pouze s osobou starší 18-ti let, resp. s osobou zletilou (odst. 1),
4. za omezení činnosti na dobu po zaměstnání má zaměstnanec právo na odpovídající náhradu (odst. 4), výše náhrady zaměstnanci za zdržení se činností po ukončení pracovního poměru není specifikována, její výši určí soud, nebo může být v ujednání dohodnuta, soud ji však může s přihlédnutím k významným okolnostem snížit (moderační právo soudu),
5. chybí ustanovení o možnosti uzavřít konkurenční doložku až po skončení zkušební doby (smluvní volnost stran omezená maximální délkou 2 měsíců a nutností písemné formy),

---

<sup>123</sup> Bakels L.H. Schets van het Nederlands arbeidsrecht. Kluwer. 16e druk. 2000. Str. 72.

6. možnost dohodnout „smluvní pokutu“ v případě porušení povinnost ze strany zaměstnance není zákonem vyloučena,
7. v případě ukončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel požadovat „pokutu“ za nedodržení ustanovení sjednané konkurenční doložky (vyplývá z odst. 3),
8. lze ji uzavřít na začátku, během i na konci pracovního poměru, nebo dokonce i po skončení pracovního poměru!,
9. musí být přímou součástí pracovní smlouvy nebo její přílohou.

### *Pravomoci soudů*

Soudům zákon dává širokou možnost konkurenční doložku zrušit nebo omezit rozsah dopadu jejích ustanovení:

- soud může uvalit na zaměstnavatele povinnost hradit zaměstnanci náhradu po dobu účinnosti konkurenční doložky,
- soud může vyžadovat, ač na to nejsou zákonná ustanovení, aby činnosti, jichž se zaměstnanec zavazuje v konkurenční doložce zdržet, byly jasně specifikovány,
- soud může omezit časové období, po které je konkurenční doložka účinná,
- soud může vymezit zeměpisný rozsah ustanovení,
- stejně tak doba, na kterou je zaměstnanec omezen ze zákonných ustanovení nevyplývá, soudní praxe ji však ustálila na době jednoho roku.

### *Judikatura*

Judikatura obsah konkurenční doložky v Nizozemí dále specifikovala:

- smluvní pokuta se řídí obecnými ustanoveními čl. 91 až 94 Knihy 6 Občanského zákoníku týkajících se smluvní pokuty a nikoli omezujícími ustanoveními čl. 650 a čl. 651 týkající se smluvní pokuty v pracovních vztazích, která limitují výši smluvní pokuty závisle na výši platu zaměstnance (nemožnost sjednat smluvní pokuty, pokud zaměstnanec nemá minimální mzdu, omezení výše pokuty v závislosti na výši příjmu), podle obecných ustanovení platí, že ujednání o smluvní pokutě musí být ve smlouvě uvedeno písemně, musí být vyjádřena v penězích a musí být uveden její důvod; podle čl. 651 platí, že v případě porušení ujednání má zaměstnavatel nárok buď na vyplacení „pokuty“ nebo na náhradu škody, zaměstnavatel si musí vybrat, obojí nelze přiznat<sup>124</sup>,

---

<sup>53</sup> Rozhodnutí Hoge Raad Amsterdam 04/04/03 JAR 2003/107 in Arbeidsrecht in Praktijk. 2008.

- kromě plnoletosti je nutné splnit požadavek na svobodnou vůli zaměstnance konkurenční doložku podepsat, zaměstnanci musí být ponechán dostatečný čas na rozmyšlenou<sup>125</sup>,
- je třeba rozlišit okruh zaměstnanců, od kterých lze spravedlivě požadovat konkurenční doložku podepsat<sup>126</sup>,
- v případě soudního omezení rozsahu konkurenční doložky nebo snížení výše „pokuty“, nelze také přiznat zaměstnanci právo na peněžitou náhradu za zdržení se výkonu určitých činností<sup>127</sup>.

Rozsáhlé pravomoci soudů v oblasti konkurenční doložky vedou k právní nejistotě týkající se platnosti uzavíraných konkurenčních doložek. Není neobvyklé, že s přihlédnutím na zákonná ustanovení a jejich vágní vymezení, soudy prohlašují uzavírané doložky nebo jejich části za neplatné. Diskuze o proměně konkurenční doložce v nizozemském občanském zákoníku probíhá už několik let.

V roce 2006 byl První komorou nizozemského Parlamentu zamítnut vládní návrh na změnu zákonných ustanovení o konkurenční doložce v občanském zákoníku. K zpřesnění mělo dojít především v oblasti stanovení náhrady zaměstnanci po dobu účinnosti konkurenční doložky, upravena měla maximální délka účinnosti konkurenční doložky a také neplatnost konkurenční doložky v případě, že zaměstnanec bude propuštěn před koncem zkušební doby nebo v případě, že zkrachuje firma, u které je občan zaměstnán. Kritiku vyvolalo především ustanovení o náhradě zaměstnanci, s dobou účinnosti konkurenční doložky v souvislosti s ustálenou soudní praxí potíže nebyly.<sup>128</sup>

V minulosti byl v nizozemském Parlamentu několikrát projednáván návrh na změnu zákonného ustanovení o konkurenční doložce. Tento návrh byl poprvé představen v roce 2006, a do současné doby, také vlivem častých politickým změn, nebyl přijat. Dovolují si vložit jeho úplné znění<sup>129</sup>, jelikož i tento návrh má ambice upřesnit některé sporné zákonné termíny:

#### Čl. 653 – Konkurenční doložka (*Concurrentiebeding*)

1. Ujednání mezi plnoletým zaměstnancem a zaměstnavatelem, které zaměstnance zavazuje, že se po skončení pracovního poměru zdrží výkonu určitých činností je

<sup>125</sup> Rozhodnutí Hof's Gravenhage 14/9/00 JAR 2000/247 in *Arbeidsrecht in Praktijk*. 2008.

<sup>126</sup> Rozhodnutí Rb. Utrecht 16/5/06 JAR 2006/167 in *Arbeidsrecht in Praktijk*. 2008.

<sup>127</sup> Rozhodnutí Hof Amsterdam 06/04/06, LJN AY3521 in *Arbeidsrecht in Praktijk*. 2008.

<sup>128</sup> De Groot H.J. *Het ondernemers belang*. 2006. Nr. 4, str. 23

<sup>129</sup> Dostupné ze serveru [www.ser.nl](http://www.ser.nl), Sociálně-ekonomické rady Nizozemského Parlamentu.

neplatné, pokud není uzavřeno písemně, a pokud není ujednáno spravedlivé vyrovnání za každý měsíc trvání tohoto závazku.

2. Vyrovnání podle odstavce 1 se hradí ve výplatním termínu na konci každého měsíce. Písemně je možné dohodnout jiný termín.
3. Vyrovnání podle odstavce 2 se nevyplatí v případě, že:
  - a. pracovní poměr skončil z důvodu protiprávního jednání na straně zaměstnance,
  - b. zaměstnavatel před výpovědí danou zaměstnancem z pracovního poměru prohlásí, že na trvání závazku z konkurenční doložky netrvá,
  - c. zaměstnavatel po podání výpovědi zaměstnancem z pracovního poměru prohlásí, že na trvání závazku z konkurenční doložky netrvá, a zaměstnanec souhlasí s tím, že mu vyrovnání nebude vyplaceno,
  - d. zaměstnavatel nejméně jeden měsíc před skončením pracovního poměru na dobu určitou prohlásí, že na trvání závazku z konkurenční doložky netrvá.
4. Ujednání podle odstavce 1 musí obsahovat:
  - a. popis činnosti a geografické určení její působnosti,
  - b. délku trvání závazku z konkurenční doložku, nejdéle však jeden rok,
  - c. výši vyrovnání podle odstavce 1.
5. Konkurenční doložka podle odstavce 1 je neúčinná v případě, že:
  - a. pracovní poměr skončí ve zkušební době,
  - b. pracovní poměr skončí z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele,
  - c. zaměstnavatele vyhlásí úpadek.
6. Soud může celé takové ujednání, nebo jeho část, prohlásit za neplatné, pokud v souvislosti s rozsahem ochrany zaměstnavatelových zájmů dojde k nespravedlivému poškození zaměstnance. Soud prohlásí konkurenční doložku za neplatnou také v případě, že zaměstnanec bezdůvodně nevysloví souhlas požadovaný odstavcem 3.
7. Soud může upravit výši vyrovnání v případech, kdy to lze, vzhledem k okolnostem, spravedlivě požadovat.
8. Ujednání, kterým se zaměstnanci zakazuje pod skončení pracovního poměru, kontaktovat klienty bývalého zaměstnavatele (tzv. relatiebeding), se neřídí ustanoveními tohoto článku.
9. Ujednání v rozporu s tímto článkem je neplatné.

Cílem návrhu je upřesnit podmínky platnosti konkurenční doložky: zejména se zavádí termín „spravedlivého vyrovnání“, kde mohou vést obdobné polemiky jako při podmínce „spravedlivého požadavku“ v české právní úpravě, „spravedlivost“ bude tedy určovat soud

v každém konkrétním sporném případě. Návrh nově pojmenovává případy, kdy se vyrovnání nevyplatí. Domnívám se, že za pozornost stojí zejména ustanovení, které umožňuje zaměstnavateli na konkurenční doložce netrvat, ale s podmínkou, že tak učiní nejdéle jeden měsíc před skončením pracovního poměru. To snižuje libovůli zaměstnavatele a omezení zaměstnance při výběru dalšího povolání. S vymezením činnosti se snaží zákonodárce vyrovnat podmínkou, že taková činnost musí být v uzavřené konkurenční doložce specifikována, podobně jako její geografická působnost. Takový požadavek lze hodnotit bez pochyby kladně - konkurenční doložku lze uzavřít v podstatě kdykoliv v průběhu pracovního poměru, a zaměstnavatel již bude obeznámen s osobou zaměstnance, jeho pracovním výkonem a schopnostmi a bude schopen blíže určit, zda je ochoten mu svěřit informace, které jsou pro něj cenné. Geografické vymezení však bude v některých případech (internetové podnikání) velice obtížné. Návrh také zavádí pojem „neúčinnosti“ konkurenční doložky v případě skončení pracovního poměru z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele – s čímž lze beze zbytku souhlasit, dále v případě, kdy pracovní poměr skončí ve zkušební době – zde to, dle mého názoru, již tak jednoduché není: i ve zkušební době lze získat informace, které mohou splňovat podmínky pro vznik konkurenční doložky, proto spíše než pro neúčinnosti bych se rozhodla pro zkrácení doby její platnosti. Podobně je konkurenční doložka neúčinná v případě úpadku zaměstnavatele. Ani zde nevidím zcela neúčinnou konkurenční doložku jako vhodné řešení: i zaměstnavatel v úpadku, resp. věřitelé, mohou mít zájem na trvání účinnosti konkurenční doložky. Návrh také zavádí jednoletou maximální dobu účinnosti konkurenční doložky. Zásadní povahu má bod devátý, který nekompromisně stíhá neplatností každou konkurenční doložku, která odporuje podmínkám uvedeným v bodech ostatních.

## 8.6 Stručná komparatistika základních nástrojů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení České republiky a Nizozemského království

Závěrem své práce vkládám tabulku zjednodušeně porovnávací základní instituty z pracovněprávní sféry a sféry sociálního zabezpečení obou zemí.

POPIS (stav k 30.3.2011)	ČESKÁ REPUBLIKA	NIZOZEMÍ
Hlavní zákonná úprava	Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. účinný od 1.1.2007	Občanský zákoník, <i>Burgerlijk Wetboek</i> , ve znění novely z 1.4.1997, + základní relevantní legislativa: zákon o minimální mzdě a minimálně době odpočinku, zákon o rovném přístupu mužů a žen k práci a zákon o zvláštních ujednání v pracovních vztazích (zejména o skončení pracovního poměru)

POPIS (stav k 30.3.2011)	ČESKÁ REPUBLIKA	NIZOZEMÍ
Minimální mzda	328 Euro (8 000 Kč)	1 416 Euro
Délka dovolené	Min. 20 dní	Min. 20 dní (při min. 40 h týdně)
Délka zkušební doby	Max. 3 měsíce	Max. 2 měsíce u pracovní smlouvy na dobu neurčitou, max. 1 měsíc u pracovní smlouvy na dobu určitou s délkou trvání do dvou let
Pracovní poměr na dobu určitou	na max. 2 roky (další smlouva na max. 2 roky až po uplynutí min. 6 měsíční pauzy mezi oběma smlouvami)	Max. doba není určena, platí však pravidlo při skončení pracovního poměru na dobu určitou: pokračuje-li zaměstnanec po skončení takového pracovního poměru v práci, má se za to, že se smlouva prodloužila za stejných podmínek o jeden rok; smlouvu na dobu určitou lze uzavřít se mezi týmiž účastníky pouze 2x za sebou, potřetí se bude jednat o smlouvu na dobu neurčitou
Skončení pracovního poměru	Dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době	Dohoda, výpověď, okamžité zrušení. Výpověď ze strany zaměstnavatele podléhá schválení místního úřadu, tzv. UWV Werkbedrijf, viz výše
Přestávka v práci	Nejdéle po 6-ti hodinách min. 30 minut, lze 2x 15 min	Při 5,5 hodinové směně nejméně 30 minut přestávka, lze 2x 15 min
Maximální délka pracovního dne	12 hodin	12 hodin
Práce přesčas	Max. 8 h týdně/150 h ročně	Rozloženo zákonem podle maximální délky pracovního týdne: 60 h, ale ve 4 týdnech max. 55 h, v 16-ti týdnech max. 48 h, což vytvoří při průměrném 40 h týdnu prostor pro přesčasy
Náhrada škody z nedbalosti – rozsah	4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku	Náhrada škody z nedbalosti se na zaměstnanci neuplatňuje, odpovědnost leží na zaměstnavateli, zaměstnavatel je proti škodě z nedbalosti zaměstnancem povinně pojištěn.
Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti	Od 4. do 21. dne vyplácí nemocenskou zaměstnavatel, od 22. dne pak „stát“, a činí 60% průměrného výdělku.	Po dobu maximálně 104 týdnů vyplácí náhradu mzdy zaměstnavatel, a to ve výši 70% průměrného výdělku. Velmi zjednodušeně, podrobnosti v zákoně o nemoci ( <i>Ziekwet</i> ) a v zákoně o náhradě mzdy v nemoci ( <i>Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte</i> )
<i>Další související instituty</i>		
Podpora v nezaměstnanosti	První 2 měsíce 65% průměrného čistého měsíčního výdělku, další 2 měsíce 50% téhož, a po zbytek podpůrní doby 45%, ALE s maximální MĚSÍČNÍ výší podpory 554 Euro (13 528 Kč)! Podpůrní doba činí podle věku žadatele 5, 8 nebo 11 měsíců. Zákonná úprava v zákoně o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb. z 13.5.2004 ve znění pozdějších novel	První 2 měsíce 75% průměrného čistého měsíčního výdělku, po zbytek podpůrní doby, která může trvat až 3 roky a dva měsíce 70%. Maximální DENNÍ výše podpory činí 189 Euro brutto (4 615Kč), zákonná úprava v zákoně o nezaměstnanosti ( <i>Werkloosheidwet</i> ).
Životní minimum (měsíčně)	128 Euro (3 126 Kč) (zákon o životním a existenčním minimu, č. 110/2006 Sb.)	Minimální výše je 657 Euro, vše se ale odvíjí od situace konkrétní osoby, podmínky blíže upravuje zákon o práci a životním minimu ( <i>Wet werk en bijstand</i> ) z 1.1.2004
Počet svátků	12 (zákon č. 245/2000 Sb.)	9



## KAPITOLA IX.

### Závěr

Konkurenční doložka v rámci pracovního práva představuje institut právní ochrany zaměstnavatelových informací před zneužitím jeho bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru. Konkurenční doložka je ve své podstatě preventivním nástrojem, který má zaměstnance odradit od činností, které by měly vůči bývalému zaměstnavateli konkurenční povahu a mohly mu závažně mu ztížit jeho činnost. Za dodržení tohoto závazku pak náleží bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání, které má mít silný motivační charakter. Podobnou povahu má i případná smluvní pokuta, kterou se strana zaměstnavatele zajišťuje pro případ, že bývalý zaměstnanec svému závazku z konkurenční doložky nedostojí.

Cílem mé rigorózní práce bylo podrobně zmapovat téma konkurenční doložka v pracovním právu, a to především v teoretické rovině. Ve své práci jsem nejprve vymezila základní pojem konkurenční doložky. Posléze jsem věnovala velkou část historii institutu konkurenční doložky v českém právním systému od počátku minulého století do současné doby. Bylo zvláště zajímavé sledovat nadčasovost ustanovení prvorepublikové právní úpravy a její legislativní vyspělost v porovnání s vývojem institutu po roce 1989. Tento rok přinesl rozhodné politické-ekonomické změny, které zcela zvrátily vývoj českého (československého) státu probíhající od roku 1948. Došlo k ukončení monopolní moci KSČ, uskutečnění svobodných voleb, vybudování demokratického politického systému a neposledně k transformaci ekonomiky z centrálně plánované na tržně liberální. Nastíněný vývoj měl značný vliv na proměnu právního prostředí.

Má práce se zaměřuje na postavení pojmu konkurenční doložky po jednotlivých relevantních novelách zákoníku práce po roce 1989. Snažila jsem se o vymezení čtyř základních etap vývoje konkurenční doložky:

- a. neexistence právní úpravy konkurenčního jednání zaměstnance v českém právním systému do novely č. 155/2000 Sb., provázená spory o to, zda lze vůbec v pracovněprávním prostředí takovou dohodu platně uzavřít – na jedné straně názor, že lze v pracovním právu uzavřít jen smlouvy pracovním právem dovolené, na druhé straně občanskoprávní princip podporovaný především rozhodnutím Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 192/95 a judikaturou Nejvyššího soudu kdy: „každý může činit, co není zákonem zakázáno“;
- b. zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., která po dlouhé absenci pracovněprávní úpravy v oblasti konkurenční doložky přišla s pojmem konkurenční doložky; zde zákonodárce narychlo řešil

- nutnost ustanovení o konkurenčním ujednání v pracovním právu a kvalita daného ustanovení vtěsnaná do dvou vět nemohla obsáhnout potřebu praxe,
- c. zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. po novele zákonem č. 46/2004 Sb., která sice nepoužívala termín konkurenční doložka, snažila se však o odstranění terminologických pochybení obsáhlejším zákonným vymezením pojmů a specifikací vzájemných práv a povinností, zejména zavedením přiměřené finanční kompenzace za dodržení závazku z konkurenční doložky,
  - d. a konečně nový zákoník práce zákon č. 262/2006 Sb. s účinností od 1. 1. 2007, ve kterém došlo, až na drobné změny, k převzetí předchozí právní úpravy a jehož největší novinkou je nové vymezení vztahu pracovního a občanského práva.

V části věnované konkurenční doložce de lege lata podle zákona č. 262/2006 Sb. s účinností od 1.1.2007 se věnuji rozboru jednotlivých úskalí současné právní úpravy konkurenční doložky: konfliktu práva na volbu povolání a omezení tohoto práva podpisem konkurenční doložky, pokusu o vymezení pojmu výdělečné činnosti, vysvětlení podmínek k platnosti sjednané konkurenční doložky, institutu zkušební doby ve vztahu k ochraně zaměstnavatelova know-how, přiblížení finančních sankcí za nedodržení retenční dohody, podstatu a výši peněžitého vyrovnání za dodržení závazku, možnost a výpovědi od konkurenčního ujednání a další otazníky, které dodnes zaměstnávají odborníky na pracovní právo.

Konkurenční doložka v pracovním právu prošla značnou transformací od svého znovuzavedení, a tak považuji za důležité věnovat významný prostor také aktuální verzi návrhu novely zákoníku práce s návrhem účinnosti od 1.1.2012, který je v současné době posuzován v rámci mezirezortního připomínkového řízení. V tomto návrhu se právní úprava konkurenční doložky dostává na své vývojové maximum a přichází s několika významnými změnami, které mohou vést k upřesnění v současnosti nejasných zákonných termínů. Novinky se týkají hlavně doby, na kterou bude možné sjednat konkurenční doložky, dále vymezení její geografické, osobní a věcné působnosti, snížení minimální náhrady bývalému zaměstnanci a další. Věřím proto, že se jí podaří alespoň v této podobě v Parlamentu prosadit.

Jelikož institut konkurenční doložky se nevyskytuje pouze v pracovním právu, nahlédla jsem také do jiných právních odvětví, která se konkurenční doložkou, a v širším kontextu také obchodním tajemstvím a nekalou soutěží, zabývají. Samostatnou kapitolu jsem věnovala vztahu obchodního tajemství, nekalé soutěži a konkurenční doložky v obchodním zákoníku, zákon č.513/1999 Sb., a postavení pojmu v zákoně č. 143/2001 Sb. o ochraně hospodářské

soutěže. Věnovala jsem se, i když okrajově, též souvisejícímu tématu ochrany obchodního tajemství a informací v obchodním styku podle paragrafů trestního práva, zákon č. 40/2009 Sb.

Zájem o pracovní právo mě přivedl ke studiu tohoto právního odvětví v jeho nizozemské podobě. Zde se sluší vyjádřit poděkování společnosti Kluwer Law International BV, resp. Wolters Kluwer, přednímu světovému vydavateli a poskytovateli aktuálních informací nejen ze světa práva, který mi umožnil, také díky skvělému jménu Karlovy Univerzity, studovat jím vydanou, odborníky uznávanou, International Encyclopedia of Law. Ve své práci tak mohu prezentovat rozsáhlý, zajímavý a obohacující exkurz do nizozemského pracovního práva.

Nizozemské království jako samostatný unitární stát trvá od roku 1814 a prošlo nepřerušeným politickým a hospodářským vývojem. Rozvoj pracovního práva souvisel jako v ostatních zemích s průmyslovou revolucí a industrializací. Hlavní odlišností od českého pracovního práva je, že jeho úprava je značně roztržštěná. Stěžejním zákonem je občanský zákoník, který obsahuje obecná ustanovení o smlouvách, včetně té pracovní, řada institutů je ale vtělena do mnoha jiných zákonů, a to činí nizozemské pracovní právo mimořádně náročné na poznání. Navíc mnoho institutů postrádá svou zákonnou definici, a tak je výjimečně výrazný význam sjednocující a vysvětlující praxe soudů. V práci přináším vymezení hlavních nizozemských pracovněprávních institutů. Bezesporu nejzajímavější oblastí je výpověď daná zaměstnavatelem, k níž je potřeba speciálního svolení příslušného úřadu.

Co se konkurenční doložky týká, k mému překvapení jsem při komparaci obou systémů došla k závěru, že současná nizozemská právní úprava za tou českou poněkud pokulhává, a to přesto, že Nizozemí za sebou nemá politicko-hospodářskou minulost České republiky a v jeho právním systému se tento institut objevuje zhruba od stejné doby jako u nás. Nizozemská právní úprava konkurenční doložky má své místo v občanském zákoníku a jeho části pojednávající o pracovních smlouvách. Jednotlivá ustanovení z oblasti pracovního práva se řídí obecnými ustanoveními práva občanského. Právní úprava konkurenční doložky v nizozemském pracovním právu při bližším zhodnocení vyvolává ještě více výkladových otázek než její česká verze. Konkurenční doložka obsahuje řadu pojmů nabízejících různé možnosti výkladu a jednotícím prvkem se tak stává rozsáhlá judikatura, která značně komplikuje využití konkurenční doložky v praxi. Nicméně i v Nizozemí již několik let probíhají /nejen/ Parlamentní boje za aktualizaci konkurenční doložky vzhledem k zastaralé zákonné formulaci z roku 1997. V současné době se v nizozemském Parlamentu stále hovoří o návrhu z roku 2006, jehož podstata je v podstatě totožná s aktuálním českým návrhem: vyvážená práva a povinnosti stran dohody, povinná písemná forma, časové, geografické a

osobní vymezení možnosti uzavřít konkurenční doložku, možnost sjednání smluvní pokuty, úprava výpovědi, resp. odstoupení od konkurenční doložky aj.

Cílem práce bylo prostřednictvím podrobné analýzy definovat problematiku ochrany určitého souboru informací po skončení pracovního poměru před zneužitím bývalým zaměstnancem ve dvou odlišných platformách českého a nizozemského legislativního kontextu včetně vymezení pramenů, subjektů, vývoj a prosazování tohoto práva a nabídnout seznámení s nizozemskou koncepcí pracovní práva jako celku.

Inspirující byly především pře odborníků na stránkách právnické literatury o přípustnosti soutěžního ujednání v rámci pracovního nebo obchodního práva v době před první významnou novelou z roku 2000, o platnosti takového ujednání v rámci práva občanského a smluvní volnosti stran uzavřít i smlouvu nepojmenovanou, diskuse k tématu smluvní pokuty, polemiky nad souladem takového ujednání s Listinou základních práv a svobod a pravidly stanovenými Ústavou, a otazníky nad rozhodnutím Ústavního soudu čj. II ÚS 192/95. Exkurz do nizozemského pracovního práva pak přiblížil nedostatky a problémy tkvící v nejednotnosti právní úpravy a vyzdvihl postavení české zákoníku práce jako uceleného a přehledného zdroje poznání pracovního práva.

## 9.1 Resumé

### **Competition clause within the Czech legal system featuring the Dutch labour law**

The competition clause is an instrument of legal protection for an employer against the abuse of the company's confidential information and know-how from the side of an employee to whom this information was introduced in his labour relation. The competition clause presents a contract agreed in writing between the employer and employee, which aims to protect such information, where the employee agrees not to initiate any activities in a competitive field of business for a certain period of time, not exceeding one year, after the labour relation is over. The employee may not engage in activities for another employer or his own account.

The first and major part of my thesis deals with the concept of the competition clause within the Czech legal system in general. It presents its history in the Czech (Czechoslovak) legislature from the beginning of 20<sup>th</sup> century to the present date. I focused on the position of the concept after each amendment related with the Labour Code after the Velvet Revolution in 1989. It is particularly interesting to see the parallel between its pre-world-war-II version and the legal struggle for its nowadays form that have began after the political and economical situation had changed in 1989. This year was an essential milestone in the modern history of the Czech state. It meant an end of the era of the government of one – communistic – party, the end of centrally planned economy, first free elections in over 40 years and introduction of the democracy. I tried to determine four different basic stages after each relevant amendment in the development of the legal institute of the competition clause after 1989:

- e. The absence of the concept in the Labour code due to political and economic situation in the Czech republic /Czechoslovakia/ until amendment No. 155/2000 Coll.. This period is significant for the legal fight of the legal experts and courts which have fought over the possibility to conclude such a contract at all. Some had claimed it was not possible due to the strict provisions of the Labour code not allowing to conclude any contract but the one allowed in it, others have pointed at the civil law principles of the contractual freedom, this opinion was supported by the Constitutional court by its decision No. II ÚS 192/95.
- f. Labour Code after the amendment No. 155/2000 Coll. which eventually presented the concept of the competition clause highly demanded by new social, political and economic order. It meant the first time introduction of legal management of the concept in the Czech legislature, the process of implementation was far too quick and

its two sentences could not by any means represent qualified processing of the theme as required by the standard practice of everyday life.

- g. Labour Code after the amendment. No. 46/2004 Coll. which absented the term “competition clause” but specified the concept by giving legal determination to unclear expressions in the related provisions, it pointed out the rights and obligations of the parties to the contract, it described the financial compensation for adhering to the obligation resulting from the clause.
- h. And finally, the new Labour Code, introduced as act No. 262/2006 Coll. which came into effect on 1st January 2007, takes over the former provisions but reflects the new relation between labour and civil law: general rules of civil code now do regulate industrial relations while the previous labour code maintained to be a separate legal regulation and did not allow analogical use of the civil rights norms.

My thesis further analyses particular problems of contemporary legal regulation of the competition clause:

- the conflict between freedom of choice of occupation and limitation of this freedom by signing the competition clause,
- the description of earning activities,
- personal, geographical and time reach,
- the relevance of the trial period,
- the essence of the fine for the breach of the competition clause,
- the nature of the financial compensation for adhering to the agreed competition clause,
- the methods of termination of the competition clause,
- other conditions required by law to conclude a valid competition clause.

The Ministry of Labour and Social Affairs has just introduced a new proposal of amendment to Labour Code based on a long-term cooperation with labour-law specialists which offers a new perspective for the competition clause in the Labour code expecting it come into force by January 1<sup>st</sup> 2012. The proposal comes with the missing specifications regarding the duration of the competition clause, requires geographical, personal and real determination, lowers the minimal compensation amount paid by the employer to the employee etc. Presenting the complete wording of the provision regarding competition clause seems relevant.

The conception of legal institute of the competition clause is also vested in other branches of law rather than only in the labour law. I have tried to make a brief summary of the position

of this institute in business law, act. No. 513/1999 Coll. and in economic competition act. No. 143/2001 Coll. The term “competition” necessarily calls for other legal situations such as breach of trade secret and unfair competition. I devoted marginal attention to these subject-matters describing its position within the statutes mentioned above and within the Criminal code, act. No. 40/2009 Coll.

Following my interest in labour law I investigated its place within the Dutch legal system. In the final chapter I studied the general aspects of the labour law of the Kingdom of the Netherlands. I spent time surveying historical development of labour law provisions in The Netherlands and its connection to civil law regulation. I paid attention to the late and contemporary labour law provisions regarding individual labour relations, regulation of the employment, obligation of the contractual parties from the employment contracts, remuneration, working time, health and security issues, termination of the contract of employment. The remarkable moment of the Dutch labour law is the requirement for “permission” when dismissing an employee. This permission can be obtained upon a request delivered to a special government institute that (not only) supervises the procedure.

Further I studied the institute of the competition clause in the Dutch legal system. The legal regulation regarding competition appeared in both countries in about the same time based on the industrial and market needs in the beginning of 20<sup>th</sup> century. When comparing the Dutch and Czech position of the concept I have discovered, to my surprise, that the Dutch legal regulation of the competition clause falls behind in a couple of aspects despite the very different economic/political development in the last 60 years in both countries. The competition clause regulation struggles with multiple ways of interpretation where the court decisions are the unifying factor. Nevertheless, even the Dutch lawmakers are fighting with the out-of-date legal regulation of the institute based on the requirements of both employers and employees.

Legal provisions regarding the competition clause are to be found not in a separate Labour code but in Civil code, in a part dealing with employment contracts. General civil rules then apply to each provision of labour regulation. As the Civil code deals with the contracts, respectively employment contracts only, other subject-matters, especially social aspects of the labour law, are organized by various statutes which makes the Dutch labour law difficult to recognize. The legal draft submitted to the Dutch parliament in 2006 still fights for its approval and it resembles to the one presented by The Czech Ministry of Labour and Social Affairs in 2011.

## 9.2 Samenvatting

### **Concurrentiebeding in het Tsjechische rechtssysteem met de inleiding in het Nederlands arbeidsrecht**

Het concurrentiebeding is een middel voor bescherming van een werkgever tegen misbruik van bedrijfs vertrouwelijke informatie en kennis door een werknemer aan wie deze informatie was geïntroduceerd gedurende de arbeidsrelatie.

Het concurrentiebeding presenteert een contract welke schriftelijk is overeengekomen tussen werkgever en werknemer met de bedoeling om zulke informatie te beschermen doordat de werknemer instemt om geen concurrerende activiteiten te initiëren voor een bepaalde periode, niet langer dan een jaar nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De werknemer mag geen activiteiten aangaan voor een andere werkgever of voor eigen rekening.

Het eerste en belangrijkste deel van mijn proefschrift behandelt het concept van het concurrentie beding in het algemeen in het Tsjechisch rechtssysteem. Gepresenteerd wordt de geschiedenis van de Tsjech en Tsjechoslowaakse wetgeving vanaf begin van de twintigste eeuw tot heden. Ik concentreerde mij op de positie van het concept na elk amendement dat betrekking heeft op het arbeidsrecht na de Fluwelen Revolutie in 1989.

Het is interessant om de parallelen te zien tussen de vooroorlogse versie en de juridische strijd tot zijn tegenwoordig vorm. Deze zijn begonnen na de politieke en economische veranderingen in 1989. Dit jaar was een belangrijke mijlpaal in de moderne geschiedenis van de Tsjechische staat. Het betekende een einde van het tijdperk van een regering van één (communistische) partij, het einde van de centraal geplande economie, eerste vrije verkiezingen in meer dan 40 jaar en de invoering van de democratie.

Ik heb geprobeerd om vier verschillende fundamentele stadia te bepalen na elke relevante wijziging in de juridische ontwikkeling van het concurrentiebeding na 1989:

- i. De afwezigheid van het concept in de arbeidswetgeving vanwege de economische en politieke situatie in de Tsjechische Republiek / Tsjechischslowaakse Republiek tot amendement Nr. 155/2000 in Verzameling van wetten (VVW). Deze periode is tekenend voor de juridische strijd van de juridische experts en rechtbanken welke hebben gestreden over de mogelijkheden om zo'n contract überhaupt te kunnen tekenen. Sommige argumenteerden dat het niet mogelijk was zulke bepalingen op te nemen vanwege de strikte bepalingen in het Arbeidsrecht. Andere argumenteerde dat het niet mogelijk was omdat bepalingen van het arbeidsrecht bepalen dat geen andere contracten in het arbeidscontract gesloten kunnen worden. Weer andere wezen op de



principes van vrijheid van contract volgens het burgerlijk recht, deze mening was ondersteund door de Constitutionele rechtbank in uitspraak Nr. II US 192/95.

- j. Het Arbeidsrecht na amendement Nr. 155/2000 VVW. Welke het concurrentiebeding bevatte welke sterk gevraagd werd door de nieuwe sociale, politieke en economische situatie. Het betekende dat voor het eerst wettelijke regels van het concept in de Tsjechische wetgeving, het proces van implementatie was veel te snel en straffen konden representeerde geen gekwalificeerde proces gang zoals verwacht in de alledaagse praktijk.
- k. Het arbeidsrecht na amendement Nr. 46/2004 VVW. Waarin de term concurrentiebeding ontbreekt maar specificeert onduidelijke uitspraken in de gerelateerde provisies, het legt de nadruk op de rechten en de verplichtingen van de partijen in het contract. Het beschreef de financiële compensatie voor de naleving van de verplichtingen die voortvloeien uit de clausule.
- l. Tot slot het Nieuwe Arbeidsrecht, geïntroduceerd als wet Nr. 262/2006 VVW. Welke in werking trad op 1 January 2007. Deze neemt over de vorige bepalingen maar reflecteert de nieuwe relatie tussen arbeids recht en burgerlijke recht.: Algemene regels van het burgerlijke recht regelen nu industriële normen waar het oude arbeids recht onderhield een juridische scheiding en stond geen analogische gebruik toe van het burgerlijk rechts normen.

Mijn proefschrift analyseert verder specifieke problemen van de hedendaagse wettelijke regeling van het concurrentiebeding:

- Het conflict tussen de vrijheid van keuze van het aangaan van het contract en de beperking van deze vrijheid door de ondertekening van het concurrentiebeding.
- De beschrijving van winst behaalde activiteiten.
- Persoonlijke, geografische en tijdsbereik.
- De relevantie van de proef periode.
- The essentie van de boete bij overtreding van het concurrentiebeding.
- De aard van de financiële compensatie voor de naleving van de overeengekomen concurrentiebeding.
- De methoden van beëindiging van het concurrentiebeding.
- Andere voorwaarden bij wet verplicht om een geldige concurrentiebeding te sluiten.

Het ministerie van werk en sociale zaken heeft zojuist nieuwe voorstellen geïntroduceerd voor aanpassingen aan het Arbeidsrecht gebaseerd op lange termijn samenwerking met arbeidsrecht specialisten welke nieuwe perspectieven biedt voor het concurrentiebeding in het arbeidsrecht. Verwacht wordt dat deze bepalingen ingaan per 1 Januari 2012.

De voorstellen komen met vergeten specificaties omtrent de duur van het concurrentiebeding, geografische bepalingen, vastbesloten minimale compensatie bedragen betaald door de werkgever aan de werknemer etc. Presentering van de volledige tekst van de bepaling lijkt relevant.

Het concept van het juridische instituut van het concurrentiebeding is ook gehandvest in andere sectoren van de wet dan alleen in het arbeidsrecht. Ik heb geprobeert om een samenvatting hiervan te geven van zaken wet Nr. 513/1999 VVW en het wet bescherming economische concurrentie Nr. 143/2001 VVW.

De term ‘concurrentie’ roept op voor andere wettelijke situatie zoals het schenden van het bedrijfsgeheim en oneerlijke concurrentie. Ik heb minimale aandacht besteed aan deze onderwerpen zoals ze zijn beschreven hierboven binnen het crimineel recht wet Nr. 40/2009 VVW.

Ingegeven door mijn interesse in arbeidsrecht heb ik bestudeerd haar plaats in het Nederlandse rechtssysteem. In het laatste hoofdstuk bestudeer ik de algemene aspecten van het Nederlandse Arbeidsrecht. Ik heb aandacht besteed aan onderzoek over de historische ontwikkeling van bepalingen in het arbeidsrecht in Nederland en verbanden met het burgerlijk recht.

Ik geef aandacht aan de late en tijdelijke arbeids rechts bepalingen betreffende individuele arbeidsrelaties, regulering van de werkgelegenheid, verplichtingen van de contract partijen bij arbeids contracten, vergoedingen, werktijden, gezondheid en veiligheids eisen, beëindiging van arbeidscontract.

Een bijzonder moment in het arbeidsrecht is de verplichting om toestemming te verkrijgen om iemand te ontslaan. Deze toestemming kan verkregen worden na aanvraag bij een speciaal staats instituut dat (niet alleen) overziet de procedure. Verder heb ik bestudeerd het concurrentiebeding in het Nederlandse rechtssysteem.

De wettelijke regelingen betreffende concurrentie kwam tot ontstaan in beide landen in ongeveer de zelfde tijdsperiode gebaseerd op de industriële en markt eisen in het begin van de 20<sup>e</sup> eeuw. Ondanks de grote verschillende economische en politieke ontwikkelingen in de laatste 60 jaar in beide landen heb ik, tot mijn verbazing, ontdekt dat de concurrentiebeding in het Nederlandse recht biedt meer juridische onzekerheid want verschillende aspecten daar van

nog meer onduidelijk voorgesteld zijn in de wetgeving dan in de Tsjechische wet. Het concurrentiebeding kampt met verschillende wegen van interpretatie waar rechtbank uitspraken de unieke factor bepalen. Desondanks zelfs de Nederlandse wetgever strijd met de ouderwetse rechts regels die nodig zijn voor werkgevers en werknemers.

Wettelijke bepalingen betreffende het concurrentiebeding zijn niet te vinden sepeeraat van het arbeidsrecht maar in het burgerlijke wetboek. In een deel van arbeidscontracten. Algemene burgerlijke regels gelden voor alle bepalingen voor arbeids regels. Het burgerlijk wetboek behandelt contracten respectievelijk arbeids contracten, speciaal sociale aspecten van het arbeidsrecht zijn georganiseerd door andere verschillende wetgeving waardoor het Nederlands arbeidsrecht moeilijk te herkennen is.

Het juridische onderwerp voorgelegd aan het Nederlands parlement in 2006 wacht nog steeds op goedkeuring en het lijkt op het ene voorgelegd door het Tsjechische ministerie van werk en sociale zaken in 2011.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knihy

1. Bělina a kol. Pracovní právo. C.H. Beck. 3.vydání. 2007.
2. Bělina a kol. Zákoník práce – komentář. C.H. Beck. 2008.
3. Bukovjan. Zákoník práce s judikaturou. ASPI. 2008.
4. Doležilek. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Wolters Kluwer ČR. 2010.
5. Eliáš a kol. Občanský zákoník – komentář. Linde. 2008.
6. Galvas Milan. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. UJEP Brno. 1985.
7. Galvas Milan a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita Brno a Doplněk. 2004.
8. Hochman, Houza, Kottbauer. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 4. vydání. 2004.
9. Kocourek. Zákoník práce 2011. Eurounion. 2010.
10. Kottbauer, Týc. Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu. Anag. 2004.
11. Munková, Svoboda, Kincl. Soutěžní právo. C.H.Beck. 2006.
12. Munková. Zákon o ochraně hospodářské soutěže – komentář. C.H.Beck. 2003.
13. Nekonečný. Sociální psychologie. Academia. 2009.
14. Novotný a kol. Trestní právo hmotné, svazek I. Wolters Kluwer ČR. 2010.
15. Říha, Freudfeld. Pracovní právo republiky Československé. Praha. 1931.
16. Steinichová. Zákon o zaměstnanosti – komentář. Wolters Kluwer ČR. 2010.
17. Šimečková. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde. 2008.
18. Štefko Martin. Czech Labour Law in European Context. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2007.
19. Štenglová, Plíva, Tomsa a kol. Obchodní právo – komentář. C.H.Beck. 2010.
20. Švestka, Dvořák a kol. Občanské právo hmotné, svazky I, II, III. Wolter Kluwer ČR. 2009.
21. Labour Code. Employment. Trade Links. 2001.

### Časopisy

1. Bělina Miroslav. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4.
2. Doležilek Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10.
3. Dufek Pavel. Vliv právního prostředí na soukromé podnikání v Československu v 50.

- a 60. letech 20. století. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2005, roč. 13, č. 3.
4. Galvas Milan. Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva. *Právník*, 1998, č. 1.
  5. Galvas Milan. Některé aspekty smluvní svobody. *Právník*, 1999, roč. 138, č. 1.
  6. Galvas Milan. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2.
  7. Geršlová Jana. Historie veřejné správy: Živnostenský řád v retrospektivě. *Veřejná správa*, 2008, č. 28.
  8. Grulich Tomáš. Možnost odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*, 2005, roč. 13.
  9. Kalenská Marie. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*, 1999, č.5.
  10. Kalenská Marie. K pracovním vztahům manažerů. *Právo a zaměstnání*, 1999, č. 9.
  11. Kalenská Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, č. 1.
  12. Kostečka Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*, 1993, č. 3.
  13. Kostečka Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*, 1994, roč. 2, č. 7.
  14. Pelikánová Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy. *Právní praxe v podnikání*, 1997, roč. 5, č. 7-8.
  15. Pichrt Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*, 2003, č. 10.
  16. Píchová Irena. Innominátní smlouvy v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 1999, č.9
  17. Piltz, Immelmann. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu ČR z 1.11.1995. *Právní rozhledy*, 1996, č. 8.
  18. Salačová Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, roč. 4, č. 6.
  19. Šimečková Eva. Právní úprava konkurenčních doložek ve Francii. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. 8, č. 9.
  20. Šimečková Eva. Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru. *Právo a podnikání*, 2003, č. 10.
  21. Šimečková Eva. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2003, č. 3.
  22. Šimečková Eva. Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 9.

23. Tomek Martin. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8.
24. Turek Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15.
25. Urbanec David, Krčmářová Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 10.
26. Vašíček Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojení se smluvní pokutou – polemika. Právní rozhledy, 1994, roč. 2, č. 1.
27. Zrútský Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 11.

#### Zahraniční literatura

1. Asscher-Vonk I.P. Arbeidswetgeving 2008/2009. Kluwer. 2008.
2. Bakels H.L. Schets van het Nederlandse arbeidsrecht. 2000.
3. Burger, Keizer, Masseling. Wettteksten vor het HEO. 2005.
4. De Groot H.J. Het ondernemers belang, Nr. 4, 2006.
5. Heinsius J. Arbeidsrecht. Boom Juridische Uitgevers. 2008.
6. Heiden, Sloten, Verhulp. Arbeidsrecht – Tekst en Comentaar. Kluwer. 2006.
7. Jacobs Antoine T.J.M. International Encyclopedia of Law. Labour Law - The Netherlands. Kluwer. 2004.
8. Jacobs Antoine T.J.M. Labour Law and Social Security in The Netherlands, An Introduction. BookWorldPublications. 2002.
9. Kop P.C. Geschiedenis van het Burgerlijk Recht na 1811. 2004.
10. Pennings F.J.L. Nederlands Arbeidsrecht in Internationale Context. Kluwer. 2007.
11. Spath J.B. Burgerlijk Recht 2008/2009. Ars Acqui Wetseditie. 2008.
12. Van Genderen D.M. Arbeidrecht in de praktijk. Sdu Uitgevers. 2008.
13. Verheught J.W.P. Inleiding in het Nederlandse recht. 13e druk. 2005.

#### **ELEKTRONICKÁ MÉDIA**

##### Česká elektronická média

[www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz)

[www.business.center.cz](http://www.business.center.cz)

[www.concourt.cz](http://www.concourt.cz)

[www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

[www.ipravnik.cz](http://www.ipravnik.cz)

[www.lexisnexis-online.cz](http://www.lexisnexis-online.cz)  
[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)  
[www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)  
[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)  
[www.pravnik.cz](http://www.pravnik.cz)  
[www.pravniradce.ihned.cz](http://www.pravniradce.ihned.cz)  
[www.profit.cz](http://www.profit.cz)  
[www.psp.cz](http://www.psp.cz)  
[www.sagit.cz](http://www.sagit.cz)  
[www.slovník-cizich-slov.abz.cz](http://www.slovník-cizich-slov.abz.cz)  
[www.wikipedia.cz](http://www.wikipedia.cz)  
ASPI

#### Zahraniční elektronická média

[www.arbeidsrecht.nl](http://www.arbeidsrecht.nl)  
[www.arbeidsrechter.nl](http://www.arbeidsrechter.nl)  
[www.arbeidstijdenwet.nl](http://www.arbeidstijdenwet.nl)  
[www.beurs.nl](http://www.beurs.nl)  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)  
[www.fontysmediatheek.nl](http://www.fontysmediatheek.nl)  
[www.handelsgesetzbuch.de](http://www.handelsgesetzbuch.de)  
[www.jure.nl](http://www.jure.nl)  
[www.kernkamp.nl](http://www.kernkamp.nl)  
[www.kluweronline.com](http://www.kluweronline.com)  
[www.leidenuniv.nl](http://www.leidenuniv.nl)  
[www.nva.nl](http://www.nva.nl)  
[www.ontslag.nl](http://www.ontslag.nl)  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)  
[www.rechtnieuws.nl](http://www.rechtnieuws.nl)  
[www.uitzendbureau.nl](http://www.uitzendbureau.nl)  
[www.werk.nl](http://www.werk.nl)  
[www.wetarbeidvreemdelingen.nl](http://www.wetarbeidvreemdelingen.nl)  
[www.wetboek.nl](http://www.wetboek.nl)

## **POUŽITÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ**

1. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. zn. II. ÚS 192/95  
ve znění opravného usnesení ze dne 27.3.1996.
2. Nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 ze dne 12.3.2008.
3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11.4.2002.
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 29 Odo 396/2002 ze dne 20.3.2003.
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 199/2003 ze dne 10.6. 2003.
6. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 525/2004 ze dne 12.8.2004.
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 112/2005 ze dne 11.10.2005.
8. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 248/2005 ze dne 25.10.2005.
9. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 398/2005 ze dne 25.10. 2005.
10. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1326/2005 ze dne 4.4.2006.
11. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2258/2005 ze dne 13.7.2006.
12. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1544/2007 ze dne 11.3.2007.
13. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1307/2006 ze dne 15.3.2007.
14. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 23 Odo 407/2005 ze dne 13.6. 2007.
15. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 32 Odo 156/2006 ze dne 25.6. 2008.
16. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 4392/2008 ze dne 27.11.2008.
17. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2203/2008 ze dne 2.7. 2009
18. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7. 2009.
19. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 23 Cdo 1672/2009 ze dne 9.3. 2010.
20. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 23 Cdo 2962/2009 ze dne 28.7. 2010.
21. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 4983/2009 ze dne 12. 9. 2010.
22. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 1282/2003 ze dne 22.10. 2010.
23. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5.1. 2011.
24. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 23 Cdo 4933/2009 ze dne 19.1. 2011.
25. Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, sp.zn. 3Cmo 260/97 ze dne 26.1. 1999.
26. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. Co 118/2003 ze dne 14.4. 2003.



Příloha č. 1 – Vzor konkurenční doložky dle české právní úpravy

Konkurenční doložka  
podle § 310 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost:.....IČ:.....DIČ:.....  
se sídlem:.....jednající:.....  
zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ....., vložka číslo  
.....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan / paní:.....narozen/a dne:.....trvale

bytem:.....

číslo účtu:.....kód banky:.....

(dále jen "zaměstnanec")

uzavírají tuto konkurenční doložku:

I.

Využití informací a znalostí získaných zaměstnancem v zaměstnání u zaměstnavatele by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit činnost. Zaměstnanec se proto v souladu s ustanovením § 310 zákoníku práce zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

II.

Podle zákoníku práce náleží za výše uvedené chování zaměstnance peněžité vyrovnání ze strany zaměstnavatele, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku zjištěného ke dni skončení jeho pracovního poměru k zaměstnavateli a za každý měsíc plnění závazku zaměstnancem. Toto peněžité vyrovnání je splatné vždy jeden měsíc pozadu za měsíční období na účet zaměstnance výše uvedený.

III.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že v případě porušení tohoto závazku zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši ..... ,- Kč (slovy.....korun českých). Zaplacením smluvní pokuty není omezen nárok zaměstnavatele na náhradu škody v plné výši.

Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance uzavřený touto dohodou zaniká.

Zaměstnanec může tuto dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. V takovém případě tato dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

IV.

Zaměstnavatel může od této dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních. Každý z účastníků obdrží po jednom vyhotovení.

V ..... dne .....

Podpis zaměstnance

Podpis zaměstnavatele

Příloha č. 2 – Vzor konkurenční doložky dle nizozemské právní úpravy

VOORBEELD	VZOR
<p>(NON-CONCURRENTIEBEDING In aanvulling op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer verklaren beide partijen het navolgende te zijn overeengekomen.</p> <p>De ondergetekenden werkgever gevestigd te &lt;&lt;plaats&gt;&gt;, &lt;&lt;adres&gt;&gt;, ten deze vertegenwoordigd door &lt;&lt;naam bestuurder&gt;&gt;, &lt;&lt;functie&gt;&gt;; hierna te noemen: werkgever,</p> <p>en</p> <p>&lt;&lt;werknemer&gt;&gt; wonende te &lt;&lt;adres&gt;&gt;, &lt;&lt;postcode en plaats&gt;&gt; geboren op &lt;&lt;datum&gt;&gt; hierna te noemen: werknemer,</p> <p>komen in aanvulling op de arbeidsovereenkomst, gedateerd &lt;&lt;datum&gt;&gt;, de volgende bedingen overeen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onder het begrip Concurrent wordt in dit non-concurrentiebeding verstaan: een onderneming gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan het bedrijf van de werkgever.</li> <li>2. Het is de werknemer verboden om binnen een tijdvak van twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst: <ul style="list-style-type: none"> <li>• op basis van een arbeidsovereenkomst - direct of indirect (zoals via een uitzendbureau) - arbeid voor een Concurrent te verrichten, of</li> <li>• als zelfstandig ondernemer - direct of indirect (zoals via een vennootschap) - arbeid voor een Concurrent te verrichten, of alleen of met anderen een Concurrent op te richten, te vestigen, te drijven of te doen</li> </ul> </li> </ol>	<p>KONKURENČNÍ DOLOŽKA Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na následujícím dodatku k pracovní smlouvě.</p> <p>Níže podepsaný Zaměstnavatel Se sídlem (místo), (adresa), Jednající (jméno), (funkce), dále jen „zaměstnavatel“,</p> <p>a</p> <p>Zaměstnanec Bydlištěm (adresa), (PSC a místo), Narozen (datum) dále jen „zaměstnanec“,</p> <p>Se dohodli na následujícím dodatku k pracovní smlouvě ze dne (datum):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pod pojmem „Konkurence“ se podle této konkurenční doložky rozumí: podnikání se stejným, obdobným nebo souvisejícím zaměřením jako je předmět činnosti zaměstnavatele.</li> <li>2. Zaměstnanci se zakazuje po dobu dvanácti měsíců po skončení pracovní smlouvy: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Při činnostech na základě pracovní smlouvy – vykonávat přímo nebo nepřímo (například přes zprostředkovatele práce) práci pro Konkurenci</li> <li>• Při činnostech samostatného podnikatele – vykonávat přímo nebo nepřímo (například pro jinou společnost) práci pro Konkurenci, nebo sám nebo spolu s jinými Konkurenci vytvořit, založit, řídit nebo nechat řídit, nebo sám nebo spolu s jinými mít finanční zájmy v Konkurenci nebo mít v ní podíl.</li> </ul> </li> </ol>

drijven, of alleen of met anderen financieel belang bij een Concurrent te hebben, of daarin aandeel te hebben.

3. Dit non-concurrentiebeding heeft betrekking op het geografische gebied dat gelegen is binnen de cirkel die de vestigingsplaats van de werkgever als middelpunt heeft en een straal van .... kilometer.
4. Indien de werknemer dit non-concurrentiebeding overtreedt, moet de werknemer aan de werkgever een boete betalen. De boete bedraagt € ..... (zegge: ..... euro) voor iedere overtreding, te vermeerderen met € ..... (zegge: ..... euro) voor iedere dag, of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. Burgerlijk Wetboek nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de werkgever op grond van de wet of deze overeenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van deze overeenkomst en het recht om schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te <<plaats>> op <<datum>>.

De werkgever.....

De werknemer.....

3. Tato konkurenční doložka stanoví geografický rozsah v okruhu ...km od sídla společnosti zaměstnavatele.

4. V případě, že zaměstnanec tuto konkurenční doložku poruší, musí zaměstnavateli zaplatit pokutu. Výše pokuty je o € .....(slovy:.....) za každé porušení, a zvyšuje se o částku € .....(slovy:.....) nebo její část za každý den, po který porušení trvá. Pokuta je ihned splatná, bez ohledu na ustanovení o nedodržení závazku nebo o předchozí výzvě ve smyslu článku 6:80 a násl. Občanského zákoníku. Pokuta je splatná a další práva zaměstnavatele vyplývající z této dohody, mezi jinými právo na dodržení této dohody a právo na náhradu škody, jí nejsou nedotčena.

Takto se dohodli a dvě kopie podepsali (místo) (datum)

Zaměstnavatel.....

Zaměstnanec.....

Příloha č. 3 – vzor kvalifikační dohody dle české právní úpravy

Dohoda o zvýšení (prohloubení) kvalifikace podle § 234 zákoníku práce

Společnost:.....IČ:.....DIČ:.....  
se sídlem:.....jednající:.....  
zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ....., vložka číslo .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan / paní:.....narozen/a dne:.....

trvale bytem:.....

číslo účtu:.....kód banky:.....

(dále jen "zaměstnanec")

uzavřeli ve smyslu § 234 zákoníku práce tuto  
kvalifikační dohodu

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace

.....  
.....  
..... (uvede se druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení – např. maturita studiem na večerní průmyslovce, odborný trénink apod). Zvýšení kvalifikace započne dne .....(uvede se den, kterým zvyšování kvalifikace započne).

2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci v souvislosti se zvyšováním kvalifikace pracovní úlevy a hmotné zabezpečení v souladu s platnými právními předpisy (popř. v rozsahu stanoveném v kolektivní smlouvě vyššího stupně).

3. Zaměstnanec se zavazuje, že setrvá u zaměstnavatele v pracovním poměru nejméně po dobu ..... let (*nejdéle však po dobu 5-ti let*), tj. nejméně do roku ..... po úspěšném ukončení uvedeného studia.

4. V případě, že zaměstnanec závazek uvedený v bodě 3 nesplní, zavazuje se uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním jeho kvalifikace, tj. .... (*zde musí být přesně specifikovány náklady, které se zaměstnanec zavazuje uhradit*). Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z části, úhrada nákladů se přiměřeně sníží. Celková částka nepřesáhne..... Kč za jeden rok zvyšování kvalifikace, celková výše nákladů činí ..... Kč. Jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před předpokládaným zvýšením kvalifikace, zavazuje se uhradit zaměstnavateli náklady, které byly vynaloženy na získání kvalifikace do skončení pracovního poměru.

5. Povinnost uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace nevzniká v případech stanovených v §235 odst. 3 zákoníku práce.

6. Tato dohoda nabyla platnosti podpisem obou stran a navazuje na pracovní smlouvu ze dne .....

7. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno z nich obdrží zaměstnanec, jedno zaměstnavatel.

V ..... dne .....

podpis zaměstnance

podpis zaměstnavatele