

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Adéla Kopsová

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 25. 6. 2014

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

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

V Praze dne 25. 6. 2014

Adéla Kopsová

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu JUDr. Ljubomíru Drápalovi, vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a podněty, kterými přispěl ke zpracování této diplomové práce.

Obsah

ÚVOD	1
1. OBECNĚ K POJMU KONKURENCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	5
1.1 Pojem konkurence a konkurenčního jednání zaměstnance	5
1.1.1 Konkurence během pracovního poměru.....	7
1.1.2 Konkurence po skončení pracovního poměru	8
1.2 Pojem konkurenční doložky v současném právu	9
2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY NA ČESKÉM ÚZEMÍ	10
2.1 Právní úprava v 1. polovině 20. století.....	11
2.1.1 Zákon č.20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících.....	12
2.1.2 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích.....	13
2.1.3 Další zákony obsahující institut konkurenční doložky v 1. polovině 20. století	15
2.1.4 Shrnutí vývoje institutu konkurenční doložky v 1. polovině 20. století.....	15
2.2 Novodobá právní úprava a postupné směřování k zákonnému zakotvení institutu konkurenční doložky	17
2.2.1. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.....	17
2.2.2. Debata ohledně přípustnosti uzavírání konkurenčních doložek v pracovních smlouvách v 90. letech 20. století.....	18
2.2.3. Případ „Minolta“ a nález Ústavního soudu České Republiky sp. zn. II. ÚS 192/95	21
2.2.4. Konkurenční doložka, vývoj a názory na institut po vydání nálezů Ústavního soudu v roce 1995.....	24
2.2.5. Shrnutí.....	26
2.3 Vývoj právní úpravy konkurenční doložky po zakotvení institutu v českém právním řádu.	27
2.3.1. Právní úprava v zákoníku práce po novele zákona č.155/2000 Sb.	28
2.3.2. Právní úprava v zákoníku práce po novele zákonem č.46/2004 Sb.	30
2.3.3. Shrnutí.....	35

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY PODLE NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE Č. 262/2006 SB. VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ	37
3.1. Konkurenční doložka v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	39
3.1.1. Právní úprava zákoníku práce po novele č. 362/2007 Sb.	45
3.1.2. Shrnutí právní úpravy institutu konkurenční doložky před novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb.	45
3.2. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele č. 365/2011 Sb.	48
3.2.1. Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.	48
3.2.2. Úprava institutu konkurenční doložky ve znění novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb.	49
3.3. Současný stav zákoníku práce č. 262/2006 Sb. s přihlédnutím k přijetí nového občanského zákona č. 89/2012 Sb.	52
3.4. Shrnutí právní úpravy konkurenční doložky podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.....	53
4. PODROBNÝ ROZBOR INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY, JEJÍHO ÚČELU A VÝKLADOVÝCH PROBLÉMŮ VÁŽÍCÍCH SE K TOMUTO INSTITUTU	55
4.1. Proces sjednávání konkurenční doložky, podmínky a otázky, při němž vznikají.....	58
4.1.1. Okruh osob, s nimiž lze dohodu o konkurenční doložce uzavřít	58
4.1.2. Co znamená požadavek „závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele“	60
4.1.3. Problematika působnosti konkurenční doložky.....	62
4.2. Rozsah činností, na které se konkurenční doložka vztahuje aneb „Kde jsou hranice konkurenční doložky?“	65
4.3. Smluvní pokuta, její účel a smysl v institutu konkurenční doložky.....	68
4.4. Sjednání konkurenční doložky již během zkušební doby a problémy s tím související	74
4.5. Možnosti zániku konkurenční doložky a jejich úskalí	77
4.4.1. Způsoby zániku konkurenční doložky mimo ukončení výpovědi a odstoupením	77
4.4.2. Výpověď konkurenční doložky ze strany zaměstnance.....	78
4.4.3. Odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele.....	79
4.4.3.1. Stanovisko Nejvyššího soudu České republiky ve věci odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky.....	82

<i>4.4.3.2. Sjednané odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu a stanovisko Nejvyššího Soudu České republiky v této věci.....</i>	84
<i>4.4.3. Shrnutí problematiky týkající se ukončování konkurenční doložky.....</i>	87
ZÁVĚR.....	90
Seznam použité literatury.....	94
Resumé.....	101

Úvod

Konkurenční doložka v pracovním právu, představující výsledek smluvního ujednání stran, které omezí zaměstnance v jeho výkonu výdělečné činnosti po skončení zaměstnání. Dohoda, dle které zaměstnanec po stanovenou dobu, která nesmí překročit jeden rok po skončení pracovního poměru, nebude vykonávat výdělečnou činnost takové povahy, která by měla vůči podnikání bývalého zaměstnavatele soutěžní povahu. Za toto omezení pak zaměstnanci přísluší peněžité vyrovnání, v minimální výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, a to za každý měsíc plnění daného závazku, při současné možnosti sjednání smluvní pokuty, pro případ porušení povinností z konkurenční doložky vyplývajících.

Konkurenční doložka jako institut pracovního práva, v ideálním případě určitým způsobem výhodná, či alespoň vyvážená pro obě strany, tedy jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Institut sloužící oběma smluvním stranám, každé z nich jiným, specifickým způsobem, avšak také určitými prostředky limitující každou ze stran, udávající mantinely jejich chování v pracovním právu v poměrně zvláštní a nestandardní situaci, kdy účinky dohody, uzavřené za trvání pracovního poměru zaměstnance, nastávají až po jeho ukončení, kdy by se mohlo na první pohled zdát, že pouta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla přetřhána. V tomto případě tomu tak ovšem zcela není a to, jakým způsobem bude konkurenční ujednání zaměstnance a zaměstnavatele ošetřeno, značně ovlivňuje, jak bude smluvní vztah, vzniklý na takovém základě, fungovat.

Při prvním pohledu na tento institut je zřejmé, že konkurenční doložka ochraňuje především zaměstnavatele a jeho tzv. know-how¹ před jeho zneužitím ze strany bývalého zaměstnance, který s takovým know-how přišel během svého působení u zaměstnavatele do styku a nyní by ho mohl využít proti bývalému zaměstnavateli. V pracovním právu je ovšem vytyčena jako jedna z jeho základních funkcí ochrana zaměstnance přípustná v některých situacích i na úkor zaměstnavatele. Takovéto ujednání je proto v dikci pracovního práva relativně neobvyklým ustanovením, které má nelehký úkol. Za současné ochrany zaměstnavatele chránit alespoň částečně i

¹ Souhrn poznatků, receptů, výrobních a obchodních znalostí a postupů získaných dlouholetou zkušeností, hospodářský nehmotný statek; *ABZ slovník cizích slov* [online]. [cit. 2014-05-29]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/know-how-nouhau>

zaměstnanec tak, aby minimálně nebyl takovým ujednáním nepřiměřeně znevýhodněn. Tato lehce schizofrenní situace naznačuje, že co nejvíce jasná a přesná úprava je u konkurenční doložky nezbytná. A to jak v zákoně, tak i v jednotlivých dílčích ujednáních mezi konkrétními subjekty. Je tomu tak ale dnes, v reálném světě? Plní konkurenční doložka funkci, kterou má dle zákonné úpravy plnit? Zaručuje smluvním stranám rovné postavení při dodržení určitého standardu právní jistoty? Uzavírají vůbec zaměstnavatelé takové dohody se svými zaměstnanci, a s kterými? A pakliže ne, proč tomu tak je?

Položme si jednu základní otázku, jejíž zodpovězení nás skrze výše zmíněné i mnohé další podotázky, bude provázet celou práci ve snaze, nalézt na tyto odpověď a podaří-li se, rozptýlit také v průběhu této práce některé nejasnosti, které kolem tohoto institutu panují. Tato základní otázka zní: Je institut konkurenční doložky v našem právním řádu dostatečně upraven?

Definice konkurenční doložky a úprava možnosti jejího sjednání je obsažena v § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zní následovně:

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

(2) Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

(3) Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek

zaměstnanec z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

(4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(5) Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(6) Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď

Tyto věty popisují institut konkurenční doložky ve své nejzákladnější podobě, v podobě zákonné. Mezi řádky je však možné, při pouhém čtení této výše zmíněné zákonné úpravy, nalézt další a další otázky, vztahující se k tomuto institutu, které za sebou mnohdy zanechávají nové otazníky. V souvislosti s hledáním odpovědi na klíčovou otázku této práce proto vyvstanou v jejím průběhu nepochybně i otázky další a objeví se nové názory, s tímto institutem provázané, na které bude nezbytné reagovat a najít odpověď dříve, nežli bude možné, stěžejní otázku zodpovědět. Tyto otázky tak budou tvořit tuto diplomovou práci v rámci jednotlivých kapitol a podkapitol.

Téma této práce jsem si vybrala z několika důvodů. Vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v průběhu výkonu závislé práce, která představuje jakousi esenci pracovněprávních vztahů, jsou dle mého názoru velice různorodé a zajímavé a přinášejí různé výsledky, kterým je třeba věnovat pozornost. Zároveň v dnešní době, kdy je podnikání ve velké míře využíváno zaměstnanci, často i během pracovního poměru pro zaměstnavatele, a kdy mnohé velké firmy pracují v oblastech natolik specifických, že se jejich zaměstnanci často stýkají s velice citlivými informacemi, jeví se potřeba regulace takovýchto vztahů a ochrana stran jako nezbytná. V této souvislosti se pak ustanovení zákoníku práce uvedené v § 301 písm. d) z. č. 262/2006 Sb, kde je jakožto jedna ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovněprávního vztahu stanovena povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jako sice velmi důležité ustanovení, které však má spíše charakter morální, spolu s dalšími závazky ze smluv jakým je například povinnost mlčenlivosti. Tato ustanovení

mají nespornou hodnotu a význam, avšak nedají se v této věci považovat za ustanovení, poskytující dostatečnou ochranu zaměstnavatele před konkurenčním jednáním bývalého zaměstnance, které by mu mohlo svou povahou uškodit. Zde má proto nastupovat institut konkurenční doložky, k tomuto účelu vytvořený. Taková pozice, jakou konkurenční doložka v pracovním právu zastává, či má zastávat, je, jak jsem již zmínila, nelehká a vytvořit proto úpravu, která zajistí co největší možnou míru rovnosti oběma smluvním stranám, je požadavek o to těžší a komplikovanější.

Z tohoto důvodu mě tento institut velice zajímá, protože se domnívám, že se jedná o ustanovení pro pracovní právo ne zcela běžné, nýbrž velice specifické a mnohdy, při jeho nesprávném využití, poměrně vratké. Toto vše zohledněno, stále se jedná o institut potřebný, jak jsem se mohla sama přesvědčit při mém fungování jako zaměstnanec velké nadnárodní společnosti. Zaměstnavatelé se ale, dle mého názoru, často tohoto institutu obávají, zejména právě pro jeho domnělou neurčitost, velké zatížení zaměstnavatele a obtížnou vymahatelnost. Zajímalo mě proto, zda tato nařknutí konkurenční doložky ze strany zaměstnavatelů jsou oprávněná, a zda konkurenční doložka a její úprava skutečně obsahují určité nedostatky, které sice na první pohled nemusí být jasně viditelné, ale které při aplikaci tohoto institutu přinášejí problémy.

Dále jsem se také zajímala o to, jak vlastně institut konkurenční doložky do českého právního řádu pronikl, a zda se při jeho současné úpravě vycházelo například i z historické úpravy právního řádu na našem území, či zda tento institut vznikl až jako reakce na pokrok ekonomiky a podnikání, které značně ovlivnily vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů a formovaly pracovní právo jak celek. Pracovní právo totiž bylo nuceno reagovat na kolizi zájmů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, která pro pracovní právo představovala novou situaci, vyjadřující například požadavek vytvoření takové struktury pracovního práva, aby jednak nebyli existenčně ohroženi zaměstnavatelé, ale zároveň také, aby byl dostatek pracovních míst, a aby hospodářská sféra na současný vzestup nezaměstnanosti reagovala.²

Tyto a mnohé další úvahy pak tuto práci prolínají, ve snaze najít případné

² GALVAS, Milan. Proměny funkcí pracovního práva. In: Pracovní právo 2012: závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 3.-5. října 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 208-217. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 440. ISBN 978-802-1060-845. DOI: 978-80-210-6084-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>

problémy a jejich řešení a objasnit funkci a fungování institutu konkurenční doložky v pracovním právu.

1. OBECNĚ K POJMU KONKURENCE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

1.1 Pojem konkurence a konkurenčního jednání zaměstnance

Pojem konkurence jako takový má více významů a je možné jej v této situaci popsat jako souběh či soutěživost, soupeření nebo jako existenci soutěžícího subjektu. Tento výraz vychází z latinského výrazu „*concurrentia*“, kde má výše zmíněný význam, a také z pojmu „*concurrere*“, který označuje termín „vést spolu“ nebo také „běžet spolu“. Jedná se o určitou rivalitu mezi soutěžními subjekty, soutěžení o moc či úspěch, která je typická zejména v hospodářské soutěži dle práva obchodního. Dohody, které konkurenci omezují a upravují, lze nalézt například ve smlouvách o obchodním zastoupení, o prodeji podniku či o jeho pronájmu nebo také ve smlouvách franšízových.

Konkurence se však nemusí vyskytovat a nevyskytuje nutně jenom tam. I pracovní právo a pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce, jakožto podstaty pracovního práva v historii i současnosti pojem konkurence znají a jsou nuceni s ním pracovat. Konkurence a její zákaz a na ně navazující úprava takového jednání jsou proto pojmy mezioborové, které nelze jednoznačně zařadit do určitého právního odvětví, ale je nutné s nimi pracovat v rámci konkrétní posuzované problematiky a toho, do jakého odvětví práva v daném případě spadají. I z výše uvedených důvodů je proto nezbytné konkurenci, rozumějme zejména možnosti jejího omezení či zákazu, určitým způsobem upravit, s ohledem na vývoj a změny jak v právu obecně, tak (v souvislosti s tématem této práce), především v právu pracovním, ale i v celkovém politicko-ekonomickém systému České republiky.

Pracovní právo se v průběhu let vyvíjelo, měnilo, upravovalo a zejména liberalizovalo, což formovalo vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a ve svém důsledku vedlo mimo jiné i ke vzniku konkurence nejen mezi zaměstnavateli navzájem, ale právě také ke konkurenci mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, ať už současnými či bývalými. Jejich možnosti konkurenčního jednání a jeho potenciální schopnost zaměstnavatele tímto jednáním ohrozit byla poměrně dlouho zákonem

opomíjena, ale právě jako následek vývoje pracovního práva je s touto možností nutně stále více počítat.

Zároveň je třeba uvést, že pojmy jako je „konkurence“, „konkurenční jednání“, „omezení konkurence“, „zákaz konkurence“ nebo „konkurenční doložka“ jsou pojmy v zákoníku práce výslovně nevysvětlené a neupřesněné. Jejich význam je dán zájmem, který sledují, a jejich obsah je mezi odborníky vnímán poměrně jednotně. Není tedy nejspíše nezbytné trvat na zákonné definici těchto legislativních zkratk.

Konkurencí v právu pracovním rozumíme činnost výdělečnou, kterou zaměstnanec vykonává samostatně, ať už pro jiného zaměstnavatele jako závislou práci nebo v rámci zaměstnancových samostatných podnikatelských aktivit, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele či má vůči němu soutěžní povahu.

V obecné rovině se právní úprava snaží o regulaci dvou základních aspektů, které může konkurence v pracovním právu představovat. Jednak o situaci, v níž jde o omezení vstupu dalšího subjektu na daný trh a tedy i do soutěže. Jako příklad může sloužit třeba odlákání klientely bývalým zaměstnancem, který začal podnikat ve stejném oboru jako bývalý zaměstnavatel. Druhým případem je pak regulace využití určitých konkrétních a specifických informací, znalostí či technologických postupů, které byly získány právě v souvislosti se zaměstnáním u jednoho ze soutěžitelů, a které by nyní mohl zaměstnanec využít v dalším zaměstnání a významně tím ztížit činnost bývalého zaměstnavatele. Tento soubor či souhrn informací a poznatků bývá souhrnně označován jako tzv. know-how a tvoří podstatnou část hodnoty podniku. Proto je jeho ochrana jedním z aspektů, které omezením konkurence v pracovním právu úprava sleduje a brání.

Z časového hlediska můžeme v pracovním právu rozlišit dva typy konkurence. Konkurenci, která vzniká ještě během pracovního poměru zaměstnance, tedy probíhá souběžně s tímto, a jako druhý typ pak konkurenci vznikající až po ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, která typicky obsahuje využití nově nabytých informací zaměstnancem u konkurence svého bývalého zaměstnavatele. Oba tyto zmíněné typy konkurenčního jednání mohou pro zaměstnavatele představovat určité ztížení jeho podnikání a právní úprava je proto musela začít reflektovat.

1.1.1 Konkurence během pracovního poměru

První novodobý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. úpravu konkurence za trvání pracovního poměru ještě nikterak neupravoval, protože i vzhledem k panující politické situaci tomu nebylo třeba. Konkurence byla eliminována tím faktorem, že stát jakožto jediný zaměstnavatel a jím řízené centrální plánované hospodářství jakoukoliv konkurenci vylučovali. Se změnou politických poměrů po roce 1989 se však změnila i tato situace a tržní hospodářství už s tímto pojmem a jeho úpravou muselo začít počítat. Stalo se tak postupnými novelizacemi zákoníku práce č. 65/1965 Sb., po kterých přibyla nejdříve relativně vágní úprava v § 73 a později, s další novelizací, se již v § 75 objevilo ustanovení regulující výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance o něco přesněji. Ani jedna z těchto úprav se ovšem ukázala dostačující a proto byla zaměstnancům dána také možnost obrátit se na obchodní zákoník a jeho úpravu nekalé soutěže.

V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v prakticky nezměněné podobě oproti úpravě předcházející, bylo ustanovení o zákazu konkurence za trvání pracovního poměru vyjádřeno v § 304. V textu zákona zde byla upravena možnost výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, ovšem za předpokladu, že zaměstnavatel dá k tomuto svůj písemný souhlas, jak udával také druhý odstavec v § 304. Nesplnění písemné formy by v tomto případě způsobilo absolutní neplatnost takového právního úkonu. Zároveň je však v této situaci připuštěna možnost zaměstnavatelova odvolání uděleného souhlasu, které taktéž, pod sankcí absolutní neplatnosti, vyžaduje písemnou formu.

Tato omezení se samozřejmě vztahují na situace, kdy výkon jiné výdělečné činnosti je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele. V opačném případě, tedy kdyby výkon jiné výdělečné činnosti nekolidoval s předmětem činnosti zaměstnavatele, již toto omezení nepřichází v úvahu, zejména pro rozpor s ustanovením čl. 26 Listiny základních práv a svobod, který udává, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Takový závazek zaměstnance by byl právě pro rozpor s Listinou základních práv a svobod neplatný.

Na rozdíl od institutu konkurenční doložky, tedy úpravy konkurenčního jednání zaměstnavatele až po skončení pracovního poměru, který je smluvním institutem a

možnost jeho uzavření je ponechána na vůli stran, úprava konkurenčního jednání zaměstnance během pracovního poměru, vycházející z § 304 zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, je úpravou zákonnou a řeší tak „*zákonné omezení zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, po dobu trvání pracovního poměru.*“³

1.1.2 Konkurence po skončení pracovního poměru

Na úpravu konkurence a konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru čekala novodobá právní úprava o poznání déle. V zákoníku práce nebyla nijak upravena až do konce roku 2000, respektive do 1. 1. 2001, kdy novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. tuto možnost prvně připustila. V praxi se však již tou dobou takové dohody objevovaly a často způsobovaly problémy, co do posouzení jejich platnosti. Této otázce se budu v následující kapitole věnovat podrobněji.

Jak již bylo uvedeno výše, takzvaná dohoda o uzavření konkurenční doložky je smluvním ujednáním, které má zákonnou oporu v příslušných ustanoveních zákoníku práce, není však přímo ze zákona vyplývajícím ustanovením. Upravuje ty situace, kdy pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem již skončil, ale z určitých důvodů je nutné, chránit zaměstnavatelovo podnikání před možným využitím informací, které zaměstnanec získal právě v průběhu a v souvislosti se svým bývalým zaměstnáním. Proto je pojem konkurence po skončení pracovního poměru v našem právním řádu a v dnešní době pevně spojen s institutem konkurenční doložky. Nejen samotný obsah takové dohody, ale i její název prošel vývojem s postupným zaváděním a užíváním tohoto institutu v našem právním řádu. Od pouhého označení úpravy jako zákazu konkurence, přes názvy jako například „soutěžní doložka“⁴, „soutěžní klauzule“, přes pojem „konkurenční klauzule“⁵, až k dnes užívanému a v zákoně zakotvenému názvu „konkurenční doložka“.

Otázka konkurence po skončení pracovního poměru a její úpravy je hlavním

³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1072

⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433

⁵ VAŠÍČEK, Milan. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1995, č. 4, s. 143

tématem této práce, v následujících kapitolách proto bude rozpracována podrobněji a detailněji, s přihlédnutím například k problémům, jaké může současná právní úprava vyvolat.

1.2 Pojem konkurenční doložky v současném právu

Z časového hlediska je tedy možné nahlížet na konkurenci a konkurenční jednání zaměstnance dvěma způsoby. Jednak jako na konkurenci již během pracovního poměru zaměstnance anebo jako na konkurenci vznikající až po skončení daného pracovního poměru.

Pro účely této diplomové práce se budu zabývat konkurenčním jednáním a jeho úpravou vážící se k době po skončení pracovního poměru zaměstnance. Ten je v rámci zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, vyjádřen institutem konkurenční doložky upravené v zákoně dvěma relativně stručnými paragrafy, a to § 310 a § 311 zákoníku práce.

První ze zmíněných paragrafů upravuje povahu a náležitosti konkurenční doložky, zejména kdy a za jakých okolností a také s jakým okruhem osob je možné takovou dohodu uzavřít. Dále upravuje náležitosti takové dohody, jako například obligatorní požadavek písemnosti, maximální dobu, na jakou je možné takové ujednání uzavřít a jaká je výše protiplnění, které musí zaměstnavatel bývalému zaměstnanci poskytovat za to, že je po určitou dobu částečně omezen ve svém právu na svobodnou volbu podnikání tak, jak je upravena v článku 26, Listiny základních práv a svobod, vyhlášené pod číslem 2/1993 Sb., která je součástí ústavního pořádku České republiky. Dále je v textu zákona upravena možnost výpovědi a odstoupení od sjednané konkurenční doložky a také možnost sjednání smluvní pokuty pro případ porušení závazků z takto uzavřené dohody.

Druhý paragraf konkurenční doložku upravující, § 311 zákoníku práce vymezuje oblast a vztahy, na které se konkurenční doložka nevztahuje. Jedná se zejména o oblast pedagogických pracovníků škol a pedagogických pracovníků v zařízení sociálních služeb, po kterých takovouto dohodu nelze rozumně požadovat už pouze z povahy jejich zaměstnání. Dohoda takto uzavřená by se ocitla automaticky v rozporu se

zákonem a byla by tudíž neplatná.

V současné úpravě institutu konkurenční doložky se jedná o smluvní vztah, který sice vzniká uzavřením dohody o konkurenční doložce stranami ještě za trvání pracovního poměru zaměstnance, avšak jeho účinky nastanou a uplatní se až po skončení zmíněného pracovního poměru. Jedná se, jak již bylo řečeno, o situaci v pracovním právu ne zcela běžnou a obvyklou, zejména dohromady s povahou takového institutu, jehož primárním zájmem je ochrana zaměstnavatele před možným konkurenčním jednáním ze strany zaměstnance. Tato situace je specifická především s ohledem na to, že pracovní právo a jedna z jeho základních funkcí spočívá v ochraně zaměstnance, kterého má úprava práva pracovního chránit v některých případech i na úkor zaměstnavatele.

Takzvaná konkurenční doložka je tedy dvoustranná dohoda, v níž se zaměstnanec zavazuje po určitou dobu po skončení pracovního poměru nevykonávat zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, která by svou povahou představovala konkurenční jednání vůči bývalému zaměstnavateli. Protiváhou tohoto omezení je závazek zaměstnavatele vyplácet za to bývalému zaměstnanci finanční kompenzaci v přiměřené výši, nejméně však 0,5 násobku průměrné měsíční mzdy. Z výše uvedeného vyplývá, že se jedná o závazek synallagmatický, tudíž že obě strany mají vůči sobě vzájemná práva a povinnosti, kterým musí dostát.

Takto je institut konkurenční doložky upraven v českém právním řádu v současnosti. Aby však bylo možné podrobněji rozebrat jeho výhody a úskalí, je také nutné zkoumat historii tohoto institutu a to, jak se do našeho právního řádu dostal, jakou cestou a jakým vývojem prošel, a co zformovalo jeho dnešní podobu. Takový náhled usnadní další posuzování konkurenční doložky v rámci této práce.

2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY NA ČESKÉM ÚZEMÍ

Nejprve se tedy podívejme na to, odkud se tento institut vzal, jaká jsou jeho východiska a za jakých podmínek byl na našem území poprvé uplatněn. Tento exkurz nám pomůže vidět institut konkurenční doložky v širších souvislostech potřebných pro

jeho další zkoumání a posuzování, stejně jako pro pochopení významu, jež tento institut má pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

2.1 Právní úprava v 1. polovině 20. století

Ještě dříve než právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru se na našem území objevovala úprava konkurenčního jednání již během pracovního poměru zaměstnance, která tak sahá až do období průmyslové revoluce v 60. letech 19. století. S rozvíjející se průmyslovou výrobou a obchodem se zaměstnavatelé začali oprávněně obávat „nekalosoutěžního“ jednání ze strany svých zaměstnanců, kteří během výkonu jejich zaměstnání v daném podniku načerpali určité zkušenosti, které svou povahou představovaly či mohly představovat potenciální hrozbu současnému zaměstnavateli, pokud by je zaměstnanec takzvaně „vynesl“ ven z podniku ještě během jeho působení v něm, a použil je například pro účely svého vlastního podnikání.

Tuto problematiku upravoval tou dobou zejména obchodní zákoník⁶ a živnostenský zákon⁷, na rozdíl od pracovní smlouvy, která byla upravena zákoníkem občanským. Vzhledem k zaměření této práce, zejména na situace sledující konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru a jeho právní úpravu, zaměřím se v následujících odstavcích spíše na to, jak se vyvíjela úprava institutu konkurenční doložky limitující zaměstnanec až po skončení pracovního poměru, nikoliv ještě za jeho trvání.

Zákonný zákaz konkurence i po skončení pracovního poměru se totiž postupně s vývojem průmyslu a obchodu, jak jsem již uvedla, začal ukazovat taktéž jako opodstatněný související s potřebou zaměstnavatele chránit své obchodní tajemství či výrobní postupy a principy děle, než jen po dobu trvání pracovního poměru svých zaměstnanců. V pracovních smlouvách se tak nově začaly objevovat takzvané konkurenční doložky či ujednání, které by marně hledaly zákonnou oporu. Už na tomto

⁶ 6. oddíl zákona č. 1/1863 ř. z., Všeobecný rakouský obchodní zákoník ze dne 17. 12. 1862

⁷ Zákon č. 227/1859 ř. z., Císařský patent, Císař, jímžto se vydává a od 1. května 1860 ve skutek uvádí řád živnostenský, kterýž platnost míti má v celé říši, vyjímajíc Benátsko a Hranici vojenskou ze dne: 20.12.1859

případě je možné ukázat, že potřeba takové úpravy byla a je opodstatněná, protože pakliže by platné právo té doby dostačovalo, pravděpodobně by nevedlo k situaci, kdy strany samy, bez opory v zákoně, začnou vytvářet určitý specifický typ dohody.

Zda byla tehdy konkurenční doložka platná či nikoliv, podléhalo rozhodnutí soudu, který prohlašoval za neplatná zejména taková ujednání, která byla sjednána bez omezení místa či času a přičila se tak dobrým mravům. Bylo však potřeba na nastalou situaci reagovat a zakotvit ji v zákoně, k čemuž záhy došlo.

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

Reakcí na situaci, kdy strany začaly uzavírat konkurenční doložky i bez opory v zákoně, bylo její zakotvení v zákoně číslo 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) a to ve znění císařského nařízení z 10. ledna 1915 č. 8 ř. z., který se na základě zákona č. 11/1918 Sb. z. a n. stal součástí právního řádu první Československé republiky. Tento zákon je často znám jako tzv. recepční norma.

Jako podklad pro tuto zákonnou úpravu, první úpravu konkurenční doložky na našem území, posloužil německý obchodní zákon, který o konkurenční doložce v obchodních vztazích již tou dobou pojednával. Vzhledem k tomu, že úprava konkurenčního jednání se nejprve vyvíjela zejména z potřeby zamezení konkurence v právu obchodním, které ji tudíž upravovalo prvně, je vcelku logické, že první vzory a východiska přišly právě odtud.

Úprava v zákoně o obchodních pomocnících v § 36 umožňovala úmluvu stran, která omezila zaměstnance na určitou dobu po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti se dvěma omezeními způsobujícími absolutní neplatnost úmluvy. Nesmělo se jednat o nezletilého zaměstnance nebo o takového zaměstnance, jehož odměna nepřekročila 4 000 Kč za rok. Ve druhém odstavci § 36 se pak jako kritéria relativní neplatnosti konkurenční doložky objevily podmínky, že omezení se jednak vztahuje na činnost v podnikovém odvětví, nepřekročí dobu 1 roku po skončení služebního poměru a do třetice, že neobsahuje co do předmětu, místa nebo času v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele „neslušné ztížení zaměstnancovy

výživy“.⁸ V prvních dvou odstavcích následujícího § 37 pak zákon upřesnil důvody, za nichž se doložka nemohla uplatnit a zaměstnavatel se práv nemohl domoci. I přesto, že v tomto počátečním stádiu byla konkurenční doložka sjednávána především ve prospěch zaměstnavatele, ochrana zaměstnance nebyla zcela zanedbaná a vylučovala šikanózní jednání zaměstnavatele. Pokud skončení služebního poměru nezavinil zaměstnanec, nemohla se doložka uplatnit a § 37 odst. 1 a 2 tak zajišťovaly soulad s dobrými mravy při skončení služebního poměru. Ve třetím odstavci § 37 byla uvedena možnost sjednání smluvní pokuty pro případ porušení dohody zaměstnancem, která podléhala soudcovskému moderačnímu právu v § 38.

Již první zákonná úprava konkurenční doložky otevírala dveře pro výklad, například pro určení, co znamená neslušné ztížení výživy zaměstnance, byť se teorie i praxe dané doby přikláněla spíše k výkladu restriktivnímu, jak ve svém článku zmiňuje i Jiří Doležilek.⁹

Pokud bych měla shrnout tuto historicky první právní úpravu konkurenční doložky do jedné věty, dovolila bych si zde citovat Evu Šimečkovou: „*Základní myšlenkou konkurenční doložky v tomto zákoně bylo, že zaměstnanec měl být co nejméně omezen a zaměstnavatel chráněn tak, jak to vyžadoval jeho obchodní zájem.*“¹⁰

2.1.2 Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) zrušil předchozí rakouský zákon o obchodních pomocnících, avšak inspiroval se jeho úpravou, kterou lehce pozměnil a dále zpřesnil v kogentních ustanoveních § 47 až § 49.

Nově byla zákonem výslovně stanovena povinnost sjednat konkurenční doložku písemně v § 47 odst. 4, která v předchozím předpisu chyběla, byť z tehdejší judikatury povinnost písemnosti přesto vyplývala. Zajímavé je, že písemnost samotné pracovní smlouvy ovšem povinná nebyla.

⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 33

⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433

¹⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 34

Úprava v zákoně o soukromých zaměstnancích taktéž rozlišovala důvody pro absolutní a relativní neplatnost doložky, které vycházely z právní úpravy předcházející, zároveň však byla navíc přidána podmínka třetí. Kromě věku (podmínka způsobilosti k právním úkonům) a platu, který zaměstnanec za rok obdržel (18 000 Kč), se zde objevila podmínka možnosti zaměstnance nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. Pakliže zaměstnavatel, který nesl důkazní břemeno, nebyl schopen prokázat, že se zaměstnanec s danými informacemi skutečně seznámil, konkurenční doložka byla absolutně neplatná. Na druhou stranu je nutno uvést, že i pokud zaměstnavatel prokázal tzv. nahlédnutí zaměstnance do příslušných materiálů, zaměstnanec sám mohl dokázat, že se s nimi neseznámil.

Je tedy očividné, že už dřívější úpravy myslely na ochranu zaměstnance před určitou šikanou ze strany zaměstnavatele, a že zde byla snaha o to vyvážit práva a povinnosti obou smluvních stran.

Platnost doložky byla podmíněna požadavkem, aby „*úmluva sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout.*“¹¹ Zároveň vyžadovala omezení činnosti jen v daném odvětví zaměstnavatele, čímž upravovala otázku přiměřenosti ohledně místa a rozsahu uplatnění takové doložky. Přiměřenost z hlediska času byla v § 47 odst. 3 stanovena na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru, ovšem nově s možností rozšíření až na dobu pěti let, při současné povinnosti bývalého zaměstnavatele vyplácet finanční plnění ve výši platu, který zaměstnanec před opuštěním zaměstnání pobíral.

Zaměstnanec byl i v této situaci chráněn před platností doložky z důvodů, které zavínil zaměstnavatel a v § 48 odst. 1 se také jako důvod neplatnosti nově objevil požadavek kumulativního splnění dvou podmínek: zrušení pracovního poměru sice ze strany zaměstnance, ovšem z jím nezaviněného důvodu a písemné oznámení do jednoho měsíce o tom, že nepovažuje smlouvu za závaznou.

Smluvní pokuta v případě porušení konkurenční doložky zaměstnancem jako paušalizovaná náhrada škody byla sjednána v § 49 a její zaplacení znamenalo „vykoupení se“ z konkurenční doložky. Její další dodržování či dokonce náhrada další škody již nemohla být zaměstnavatelem požadována. I zde fungovalo dle § 50 moderační právo soudu a to i bez návrhu zaměstnance. Smluvní pokuta ovšem nebyla

¹¹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433

povinnou součástí doložky a zaměstnavatel tak měl možnost, nebyla-li sjednána, žalovat zaměstnance, aby se zdržel jednání, které konkurenci představovalo a náhradu škody, jež tímto jednáním zaměstnavateli vznikla. Z mého pohledu je však daleko logičtější a pro zaměstnavatele bylo jistě i příhodnější smluvní pokutu v konkurenční doložce upravit a „pojistit“ si tak určitým způsobem náhradu škody.

2.1.3 Další zákony obsahující institut konkurenční doložky v 1. polovině 20. století

Těmito zákony byly následující předpisy: zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů a zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.), bankovní zákon. Jak už samotné názvy obou zmíněných předpisů vypovídají, vztahovaly se na specifickou skupinu zaměstnanců, u kterých byl již v té době požadavek, aby informace získané během pracovního poměru nepokračovaly ve svojí cestě dále tak, aby mohly předchozímu zaměstnavateli uškodit.

V případě redaktorů šlo o ty z nich, kteří byli zaměstnáni v hlavním pracovním poměru, ale ani tak pro ně nemohla být soutěžní doložka omezujícím prvkem ve výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru. Tato skutečnost by ji činila absolutně neplatnou. Druhý zmíněný předpis se pak vztahoval na úzkou skupinu zaměstnanců, kteří se podíleli na vedení bank a požadavek se u nich z toho důvodu jevil relativně oprávněný.¹²

2.1.4 Shrnutí vývoje institutu konkurenční doložky v 1. polovině 20. století

Kořeny k právní úpravě konkurenční či tehdy často nazývané soutěžní doložky sahají až do dob průmyslové revoluce, kde vznikly z obav zaměstnavatele z možného konkurenčního jednání zaměstnanců nejen během jejich pracovního poměru, ale i po jeho skončení. Z tohoto důvodu byly první konkurenční doložky sjednávány především a zejména ve prospěch zaměstnavatele, kterého měly ochránit v první řadě. Na zaměstnance bylo zpočátku myšleno méně a až s rozvojem sociálně ochranného

¹² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 38

zákonodárství se začalo na institut nahlížet i z pohledu zaměstnance a toho, aby pro něj konkurenční doložka nebyla nepřiměřeným požadavkem s ohledem na jeho možnosti dále pracovat a zabezpečovat svoje životní potřeby.

Souhlasím zde s názorem Evy Šimečkové, že zejména úprava konkurenčního jednání zaměstnance v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích byla velice kvalitně zpracovaná s ohledem na tehdejší dobu, a že některá východiska této úpravy by pravděpodobně našla své uplatnění i v novodobém zákonodárství.¹³

Z této krátké exkurze do historie je jasně patrné, že mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se určitý tlak ve smyslu toho, jak bude naloženo s informacemi, které zaměstnavatel svému zaměstnanci za trvání jeho pracovního poměru poskytne a umožní k nim přístup, (a zda to, že se tak stalo, nebude mít v budoucnu pro zaměstnavatele negativní důsledky) objevoval relativně brzy v historii. Stejně tak na opačné straně obavy zaměstnance, aby mu toto jednání také nepřiměřeně neškodilo. Tento názor sdílí i Jiří Doležilek ve svém článku, kde uvádí, že již na samotném počátku století byly snahy řešit situace, které odhalovaly rozpor v zájmech zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁴

V souvislosti s výše uvedeným, nemohu se ztotožnit s názorem Marie Salačové, který autorka vyjádřila ve svém článku, a to že institut má svůj původ v právu angloamerickém a do zemí kontinentálního systému se začal šířit až v devadesátých letech dvacátého století s uvolněním obchodního styku, tudíž že setkávání se s konkurenčními doložkami v rámci pracovních smluv v té době bylo jevem „*dosud neobvyklým*“.¹⁵

Fakt, že v následujícím historickém období konkurenční doložky nebyly zákonem upraveny či byly pouze tzv. mrtvou literou neznamená, že jejich historie nesahá ještě dále, a že nebyly již dříve v právním řádu užívány, nebo nebyly na našem území zapotřebí, ba naopak. Sám trh, rozvoj průmyslu a obchodu a na něj navazující rozvoj právní úpravy daných odvětví, to vše formovalo právní úpravu a jednání osob, které pociťovaly potřebu chránit své zájmy. Dovolím si tvrdit, že pokud i bez úpravy v platném právu začaly v 1. polovině 20. století strany konkurenční doložky samy uzavírat, je to jasným dokladem toho, že věnovat se jim, jejich úpravě a zakotvení

¹³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 39

¹⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433.

¹⁵ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 6, s. 267-268.

v právním řádu je opodstatněné. Kdyby totiž například úprava v právu obchodním a občanském zcela postačovala, pravděpodobně by nevedla ke snahám stran ochránit se jiným, dalším způsobem.

2.2 Novodobá právní úprava a postupné směřování k zákonnému zakotvení institutu konkurenční doložky

Situace v našem právním řádu, která nastala po únoru 1948 značně ovlivnila další vývoj konkurenční doložky. Ačkoliv zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. byl ponechán v platnosti, ustanovení o konkurenční doložce ztrácela jakýkoliv smysl a nebyla používána s přihlédnutím k nastalé politické situaci, kdy v podstatě veškeré soukromoprávní aktivity byly ze života společnosti vyloučeny.

2.2.1. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

Nový zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce nabyt účinnosti 1. 1. 1966 a sjednotil právní úpravu pracovního poměru. Konkurenční jednání zaměstnanců nebylo prakticky třeba upravovat, protože jediným zaměstnavatelem se de facto stal stát. Institut proto nebyl v tomto zákoně nikterak upraven.

První změny se začaly projevovat až po roce 1989 s přechodem na tržní hospodářství a rozvoj soukromého podnikání. Rozvoj podnikání podnítil obavy podnikatelů o ochranu jejich know-how, které činí podstatnou část hodnoty podniku společně s obchodním tajemstvím.

První tři novely zákoníku práce ovšem do úpravy konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru žádné změny ani novinky nevněsly. Úprava se vztahovala pouze na ochranu zaměstnavatele během pracovního poměru zaměstnance, kdy zejména druhá novela číslo 231/1992 Sb. vyjádřila podmínky umožňující vykonávat jinou výdělečnou aktivitu během pracovního poměru zaměstnance v § 75. Nedodržení tohoto paragrafu znamenalo porušení pracovní kázně zaměstnance, které mohlo mít za následek vznik výpovědního důvodu na straně zaměstnavatele. Nejednalo se ovšem o nějaké promyšlené ustanovení, nýbrž spíše o administrativní omezení zaměstnance

v jeho výtěžných aktivitách, kolidujících časově s jeho pracovním poměrem.¹⁶

Teorie a praxe se však ne vždy shodují, k čemuž jednoznačně došlo v tomto případě. Strany samy začaly konkurenční doložky upravující dobu po skončení pracovního poměru uzavírat a jakoby se zde začala opakovat situace z první poloviny dvacátého století: nedostatek zákonné úpravy a jednání stran tuto „mezeru“ vyplňující.

2.2.2. Debata ohledně přípustnosti uzavírání konkurenčních doložek v pracovních smlouvách v 90. letech 20. století

Jak jsem již uvedla v předchozím odstavci, v pracovních smlouvách se v této době začaly stále častěji objevovat ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem omezující zaměstnance v jeho výtěžné a potažmo konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru. Tato situace vyvolala v odborných kruzích poměrně živou debatu o tom, zda takové jednání je vůbec jednáním přípustným a pakliže ano, podle jakého zákona se má řídit, když situaci neupravuje zákoník práce.

Jednu z prvních debat na toto téma pravděpodobně rozpoutali prostřednictvím článků v časopise Právní rozhledy JUDr. Jan Kostečka CSc. a JUDr. Milan Vašíček, kteří si mezi lety 1993 – 1995 vyměnili prostřednictvím tohoto periodika názory na danou situaci.

Článek Jana Kostečky „*Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání*“ vyjádřil názor, že užití tohoto institutu a tedy závazek z něj plynoucí je „*neslučitelný s Listinou základních práv a svobod a tudíž absolutně neplatný podle předpisů jak pracovního, tak i občanského práva*“¹⁷. Tento názor Jan Kostečka opřel o tvrzení, že omezuje-li zaměstnance rozsah, co do výběru jeho budoucího zaměstnání či podnikání, dostává se tak do rozporu s právem na svobodnou volbu povolání, zakotvenou v čl. 26 Listiny základních práv a svobod.¹⁸ Listina ve svém článku 1 uvádí nezadatelnost, nezcizitelnost, neprohlášenost a nezrušitelnost základních práv a svobod a smlouva, ve které se osoba, byť dobrovolně,

¹⁶ GALVAS, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 1994, č. 1, s. 141

¹⁷ KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*. 1993, č. 3, s. 73

¹⁸ Listina základních práv a svobod ve znění vyhlášeném pod číslem 2/1993 Sb., tvořící součást ústavního pořádku České republiky

zaváže tyto nevyužít, je protiústavní. Slovy Jana Kostečky: „*Každý sice má právo těchto svých práv a svobod nevyužít, nemůže se však platně právně zavázat, že jich nevyužije.*“¹⁹ V návaznosti na tato tvrzení i jakýkoliv majetkový prospěch ze smluveného protiplnění představoval podle Kostečky bezdůvodné obohacení. Využití tohoto druhu smlouvy vyloučil jak v oblasti pracovněprávní, tak občanskoprávní.

Polemiku s tímto názorem rozvedl JUDr. Milan Vašíček o necelý rok později. Dle jeho názoru Kostečkou uvedený závazek nevykonávat určité zaměstnání či podnikat, jakožto omezení výkonu určité činnosti po určité období spojené s protiplněním ze strany porušujícího subjektu neznámá nezbytně vzdání se práva, které by Listině odporovalo. Připustil sice, že „*v případě zákoníku práce jde o názor na samé hranici akceptovatelnosti*“²⁰, ale argumentaci dle zákoníku obchodního označil za „*stojící na velmi pevných základech*“²¹. Dle jeho názoru se závazek určitou činností nevykonávat nerovná vzdání se práva, je-li tento závazek učiněn za přesně stanovených podmínek, po přesně vymezenou dobu a smluvní pokutě podléhá pouze využití práva ve smluvně stanovené době. Byť s velkou opatrností, připustil zde Milan Vašíček možnost konkurenční doložky platně sjednat, s upozorněním na co možná nejpřesnější formulaci takové doložky, z obavy před její relativní neplatností, zejména z důvodu přílišné vágnosti, zejména co se časového rozmezí týká.

Reakcí Jana Kostečky byl článek „*Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli*“ z roku 1994, v němž vyvrátil některá tvrzení Milana Vašíčka, zejména polemikou na téma nemožnosti sjednat smluvní pokutu v pracovním právu. Vašíček se klonil k názoru „*co není zakázáno je povoleno*“, který ovšem Kostečka logicky vyvrátil konstatováním, že jedná-li se o pozitivní právní úpravu, cokoliv mimo ni je ve skutečnosti právem zakázáno. Zákoník práce totiž touto dobou institut zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve formě smluvní pokuty neumožňoval. V § 246 až § 248²² byly v kogentní úpravě zákona připuštěny pouze tři instituty, a to: dohoda o srážkách ze mzdy, ručení a zástavní právo k nemovitosti.²³ S polemikou na téma „*vzdání se práva*“

¹⁹ KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*. 1993, č. 3, s. 73

²⁰ VAŠÍČEK, Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy*. 1994, č. 1, s. 17

²¹ VAŠÍČEK, Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy*. 1994, č. 1, s. 17

²² V novelizovaném znění zákona č. 65/1965 Sb., účinném od 1. června 1994, novela č. 37/1993 Sb.

²³ KOSTEČKA, Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1994, č. 7, s. 238

se Kostečka vypořádal tvrzením, že jde o „*právní úkon, jímž určitá osoba projevuje svou vůli nepoužít oprávnění zaručených objektivním právem a spojených s určitým subjektivním právem*“, které může samozřejmě být naprosté, částečné či dokonce dočasné, ale že Listinou je zakázán samotný úkon jako takový, nikoliv jeho podoba. Argumentem a maiori ad minus tudíž dojdeme k tomu, že Listinou je takto zakázáno a jako právní úkon neplatné takové jednání v jakékoliv podobě.

V následujícím článku Milan Vašíček uznal oprávněnost argumentů Jana Kostečky a ztotožnil se s nimi, ovšem i přesto se snažil najít jiný způsob, jak tento typ smlouvy uzavřít v rámci pracovního práva. Dospěl k názoru, že by bylo teoreticky možné sjednat občanskoprávní závazek v pracovní smlouvě²⁴ a tímto způsobem konkurenční doložku platně uzavřít i s nadějí pro její soudní vymahatelnost, pokud by byl dodržen požadavek přiměřenosti doložky²⁵.

Zásadní rozdíl v názorech obou zmíněných autorů lze najít v otázce, zda bylo možné konkurenční doložku uzavřít v pracovním právu *de lege lata*. Vzhledem k chybějící úpravě institutu v zákoníku práce, a to i po několika novelizacích, se nakonec autoři shodují na faktu, že toto možné není. Shoda ovšem panovala v názoru, že právní úprava takového institutu by byla v našem právním řádu zapotřebí, protože konkurenční doložka je v zásadě určitým druhem výjimky z ústavněprávní svobody a proto musí být dovolena pouze na základě zákonné úpravy.

Dle mého názoru došli oba autoři k jistému kompromisu, se kterým se mohu ztotožnit a to, že úprava, respektive absence úpravy v platném právu, nebyla žádoucím stavem. Zákon by měl pokud možno k otázce sjednávání konkurenčních doložek přistoupit a vyřešit ji, tak aby nedocházelo k „vymýšlení si důvodů“, za jakých je takovou smlouvu možné uzavřít mezi stranami samotnými, na základě jejich smluvní volnosti, která však mohla být poměrně lehce argumentací vyvrácena a smlouva shledána v takovém důsledku neplatnou.

²⁴ Ke stejnému názoru se například v článku „*Manažerská smlouva v českém právním řádu*“ přiklonila i Prof. JUDr. Mare Kalenská, DrSc.; KALENSKÁ, Marie. *Manažerská smlouva v českém pracovním řádu. Bulletin advokacie*. 1999, č. 5, s. 6

²⁵ VAŠÍČEK, Milan. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1995, č. 4, s. 143

2.2.3. Příklad „Minolta“ a náleží Ústavního soudu České Republiky sp. zn. II. ÚS 192/95

Situace tehdejší doby byla očividně poměrně komplikovaná, co se institutu konkurenční doložky týkalo. Určitý obrat v této situaci přinesl až náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 192/95.

Obecně tedy panoval do té doby převládající názor, že dle zákoníku práce nelze konkurenční doložku platně uzavřít, protože se jednalo toliko o kogentní normu, neobsahující podobné ustanovení jako tehdejší občanský zákoník v § 2 odst. 3, umožňující stranám sjednat smlouvu výslovně zákonem neupravenou, nebyla-li v rozporu se zákonem či jím přímo vyloučena taková odchylka od zákona. Jako stěžejní paragraf vyjadřující neplatnost takového ujednání, jakým konkurenční doložka byla, byl § 242 odst. 1 písm. a) a § 244 odst. 1 zákoníku práce.

V rovině práva občanského, kde byla konkurenční doložka uzavírána dle § 51 občanského zákoníku jako tzv. nepojmenovaná (inominátní) smlouva, bylo pro změnu odkazováno na neplatnost v důsledku § 574 odst. 2. Zaměstnanec se zde vzdával práv, která mu měla v budoucnu teprve vzniknout, což bylo shledáno jako nepřijatelné.

Zmíněné rozhodnutí Ústavního soudu proto opět rozvířilo vody ohledně institutu konkurenční doložky, když Ústavní soud zrušil s odvoláním na články 1, 3 a 26 Listiny základních práv a svobod rozsudek Vrchního soudu v Praze²⁶.

V tomto sporu se jednalo o situaci, kdy čtyři zaměstnanci: dva servisní technici, prodejce a dispečerka, ještě za trvání svého pracovního poměru u zaměstnavatele, založili společnost s ručením omezením, se stejným předmětem činnosti jako zaměstnavatel a také s velice podobným názvem. Pracovní poměry těchto zaměstnanců byly sice ukončeny dohodou, ovšem tito zaměstnanci uzavřeli v rámci svých pracovních smluv s původním zaměstnavatelem také dohodu, která omezovala jejich výdělečnou činnost po skončení zaměstnání u zaměstnavatele, a to po dobu jednoho roku, podléhající smluvní pokutě v případě jejího porušení, jež činila šestinásobek hrubého měsíčního příjmu. Bývalý zaměstnavatel se soudně domáhal zaplacení smluvní pokuty pro porušení smlouvy z toho důvodu, že ve společnosti, kterou jeho bývalí zaměstnanci založili, nyní jako společníci aktivně podnikali. Podle textu uzavřených smluv

²⁶ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94

s jednotlivými zaměstnanci se jednalo o konkurenční jednání, které bylo popsáno jako „každé podnikání, které zahrnuje výrobu nebo používání výrobků, které slouží pro tytéž potřeby a které zaměstnavatel vyrábí nebo používá a na tomtéž trhu stojí proti sobě“²⁷

Okresní soud žalobu zamítl rozsudkem ze dne 10. 6. 1993 č.j. 14 C 339/92-60. Dohodu označil jako neplatnou pro rozpor s čl. 4. odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod s uvedením, že uzavřená dohoda představuje „zákaz sankční povahy, který se vymyká pracovnímu právu“, a že „analogické použití občanskoprávních předpisů“ není přípustné.

Odvolání, které podal zaměstnavatel jakožto žalobce ke krajskému soudu, už z jeho pohledu bylo úspěšnější. Krajský soud žalobě vyhověl rozsudkem ze dne 14. 1. 1994 č.j. 7 Co 2163/93-84, kde současně shledal, že uzavřená dohoda je platný právní úkon. Jako jeden ze zásadních pilířů argumentace soudu bych vyzdvihla pojem „přiměřenosti“ uzavřené konkurenční doložky. Krajský soud s přihlédnutím k době, po jakou měli být zaměstnanci omezeni ve své výdělečné činnosti shodné s předmětem zaměstnavatele usoudil, že je to požadavek přiměřený z hlediska času, se kterým zaměstnanci souhlasili, když pracovní smlouvu včetně tohoto ustanovení dobrovolně uzavřeli a převzali tak na sebe povinnost zdržet se podnikání po určitou dobu po skončení zaměstnání. Tímto krajský soud vyloučil rozpor s čl. 4. odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny.

Proti tomuto rozhodnutí bylo podáno dovolání, o němž rozhodoval Vrchní soud v Praze. Ten rozsudkem zrušil rozsudek Krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Ve svém rozhodnutí se přiklonil k názoru na institut konkurenční doložky, který tou dobou v akademických kruzích převládal a to, že se jedná o obecně nepřípustné ujednání. Vrchní soud zejména naznal, že „konkurenční ujednání ve smlouvách je ujednáním pracovním, řídí se zákoníkem práce, který má kogentní povahu, tzn., že nikdo nesmí činit to, co je zákonem zakázáno, přičemž ust. § 29 odst. 2 ZPr nutno interpretovat s přihlédnutím k ust. § 244 odst. 1 ZPr, v němž je právě vyjádřena zásadně kogentní povaha zákoníku práce, což dále znamená, že smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovní předpisy umožňují.“²⁸. Ujednání, které

²⁷ Rozsudek Vrchního soudu ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94. In: <i>Aspi</i> [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR

²⁸ Převzato z článku SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 9, s. 405

zaměstnanci v pracovní smlouvě podepsali, jenž jim zakládalo práva a povinnosti z konkurenční doložky tak bylo Vrchním soudem shledáno jako přímo související s výkonem práce v pracovním poměru. Byť tento závazek upravoval až dobu po skončení pracovního poměru, jednoznačně z něj dle Vrchního soudu vycházel. A stejně jako zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které je v § 246 až § 248 zákoníku práce také upraveno kogentně, je i možnost zaměstnavatele sjednat se zaměstnancem takovou dohodu, v níž se zaměstnanec zaváže po skončení pracovního poměru omezit výdělečnou činnost v určité oblasti, kogentním ustanovením, neumožňujícím se od něj odchýlit. Vrchní soud taktéž potvrdil názor vyjádřený v dovolání, že konkurenční ujednání odporuje čl. 26. odst. 1 Listiny, o právu na svobodnou volbu povolání a vyvrátil názor soudu odvolacího o přiměřenosti ujednání ve vztahu k jeho platnosti. Dle Vrchního soudu jsou základní práva absolutně nezczizitelná, nikoliv jen relativně a pouze na určité období, jak odvolací soud argumentoval.

Dne 12. 4. 1995 byl pod sp. zn. 7 Co 524/95 vydán rozsudek, který návrh žalobce zamítl. Žalobce poté podal ústavní stížnost k Ústavnímu soudu České republiky, kde namítal nesprávnost napadených rozsudků, týkajících se především čl. 26 odst. 1 Listiny, čl. 1 věta druhá Listiny a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 je znám pod čj. II. ÚS 192/95.

Tento nález Ústavního soudu je často diskutovaným a citovaným nálezem v oblasti vývoje konkurenční doložky, protože do značné míry ovlivnil náhled na tento institut. Pro některé znamenal „*obrat v českém pracovním právu*“²⁹, kdežto jiní stále zastávali myšlenku, že „*v pracovních smlouvách nemají tzv. konkurenční doložky žádného místa a neměla by jim proto z jakýchkoliv důvodů přiznávána platnost.*“³⁰ Ústavní soud se v nálezu přiklonil k původnímu rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích, který bral v potaz zejména hledisko „*přiměřenosti*“ doby závazku. Ústavní soud dovodil, že nehledě na to, jedná-li se o ujednání pracovněprávní povahy (dle Vrchního soudu v Praze) či občanskoprávní povahy (dle Krajského soudu v původním rozsudku), podstatou je zachování rovnosti v právu na svobodné podnikání.

²⁹ PILTZ, Albrecht a Oliver IMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České Republiky z 1. 11. 1995. *Právní rozhledy*. 1996, č. 8., s. 361

³⁰ SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 9, s. 405

Napadená rozhodnutí soudu, dle výkladu soudu ústavního, založila nerovnost na straně stěžovatele (bývalého zaměstnavatele), která spočívala v tom, „že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, dříve odpůrcům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit,“³¹ Ústavní soud proto na základě výše uvedeného naznal, že napadená rozhodnutí skutečně porušují čl. 1 větu první, čl. 3 odst. 1 (jež oba upravují zásadu rovnosti) i čl. 26 odst. 1 Listiny (upravující právo podnikat). Jako další významné kritérium pro posuzování takových smluv stanovil Ústavní soud potřebu „individuálně přistupovat k hodnocení tzv. "konkurenčních ujednání", tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava, týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle Obch. zák.), ochrany autorských práv (zák. č. 35/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zák. č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.“³² Ústavní soud tak výrokem zrušil napadená rozhodnutí a zároveň povahou tohoto rozhodnutí ukázal, že pokud jde o institut konkurenční doložky v českém právu, shoda nepanovala nejen mezi advokáty a odborníky na pracovní právo, ale ani mezi soudy.

2.2.4. Konkurenční doložka, vývoj a názory na institut po vydání nálezu Ústavního soudu v roce 1995

Jak jsem již uvedla, nález Ústavního soudu byl výrazným ovlivněním smluvní svobody v pracovním právu, avšak mnohé názory na problematiku uzavírání konkurenčních doložek nijak nezměnil.

Zásadní rozpor tvořila především otázka posouzení, zda konkurenční doložka je uzavíraná proto, aby ochránila zaměstnavatele či zda nepřiměřeně omezuje

³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. In: <i>Aspi</i> [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR

³² Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. In: <i>Aspi</i> [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR

zaměstnanec. Úprava, kterou pro konkurenční jednání představoval obchodní zákoník, sice byla schopná ochránit například know-how, seznamy klientů nebo další, pro podnik nezbytné informace, ovšem vždy bylo třeba prokázat, že k porušení práv už fakticky došlo, což byl v mnoha případech problém. Preventivní ochrana jako taková prakticky neexistovala, což vysvětlovalo důvod vzniku smluvních ujednání na toto téma mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³³

S tímto postulátem ovšem nesouhlasili jiní, například JUDr. Marie Salačová ve svém článku vyjádřila názor, že získáním poznatků a dovedností se rozšiřuje sféra schopností a možností zaměstnanec a ty se tak stávají součástí zaměstnancovy osobnosti, tedy jeho právem osobnostním, kterého se jednoduše nemůže vzdát, a proto tato omezení nejsou přípustná.³⁴

Nehledě nálezu Ústavního soudu, jehož odůvodnění označil jako „*ne příliš přesvědčivé*“, si za názorem neplatnosti takových ujednání stál i například JUDr. Jaromír Zrůtký.³⁵ Souhlasil s názorem Marie Salačové, že se jedná o záležitost občanskoprávní povahy. Obchodní právo vyloučili oba tito autoři z důvodu povahy jeho ochrany, jakožto ochrany následné, nikoliv preventivní. Zákoník práce však oba autoři zamítli taktéž, protože uzavírání takových smluv kogentní povaha zákoníku práce prostě neumožňovala. Zbýval pro posouzení zákoník občanský, kde však doložkám a jejich platnosti bránilo v cestě ustanovení o nemožnost vzdát se práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, dle § 574 odst. 2. ObčZ. Další myšlenkou autorů pak bylo, že nelze umožnit větší smluvní volnost než je dána v obchodních vztazích, kde je takto předpokládána. Ani v občanskoprávním vztahu, natož pak ve vztahu pracovněprávním, není možné dosáhnout větší smluvní volnosti.

Lze tedy shrnout, že platnému uzavírání konkurenčních doložek bránilo v tomto období především a zejména kogentní ustanovení zákoníku práce a s tím související obsah některých jeho ustanovení. Jednoznačně to formovalo určité právní názory, že platnost takových ujednání, jakými konkurenční doložky jsou, je vyloučena.

³³ PILTZ, Albrecht a Oliver IMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České Republiky z 1. 11. 1995. *Právní rozhledy*. 1996, č. 8., s. 361

³⁴ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 6, s. 267-268.

³⁵ ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 11., s. 515

2.2.5. Shrnutí

Při pohledu na názorové roviny, která lemovaly vývoj institutu konkurenční doložky, jak si postupně nacházel cestu do našeho právního řádu, je možné použít jedno slovo: „inkonzistence“. Názory odborníků, advokátů i soudů se měnily, rozcházely a scházely, potvrzovaly a vyvracovaly. Dokonce ani názory na to, jaká je zákonná úprava v zahraničí, nebyly jednotné. Kde někteří tvrdili, že se jedná o „*všeobecně přípustné a obvyklé ujednání*“³⁶, jiní přistupovali k takovým tvrzením daleko opatrněji a s odkazem na ústavně zaručenou svobodu práce tvrdili, že i v zahraničí a západní Evropě zejména, její „*omezení smluvním zákazem konkurence po skončení určitého zaměstnání připouští jen výjimečně a při splnění obecně stanovených nebo uznávaných podmínek*“³⁷

Ústavní soud na jedné straně „převratným“ nálezem sp. zn. II. ÚS 192/95 poukázal na potřebu přistupovat k takovým ujednáním individuálně, čímž je možno říci, že popustil uzdu u kogentnosti ustanovení zákoníku práce, aby se v hned v dalším nálezu držel stanoviska, že v pracovním právu lze sjednávat pouze ty smlouvy, které zákoník práce umožňuje, když v nálezu sp. zn. I ÚS 27/96 vyloučil možnost sjednání kauce ve smlouvě uzavřené dle práva pracovního.³⁸

Nesoudržnost takového rozsahu spolu s rozsáhlými debatami na toto téma mě přivádí k názoru, že byt' úprava v té době neexistovala, byla jednoznačně potřebná. Už jen pouhý fakt, že úprava konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru se na našem území v minulosti již jednou vyskytovala, poukazuje na to, že se jedná o záležitost využívanou i v dobách dřívějších, a tudíž pravděpodobně velmi dobře využitelnou i v dobách pozdějších. Slovy Jiřího Doležálky, že „*při řešení mnohých právních problémů, před které byly postaveny zákonodárna i soudní moc po zásadních společenských změnách v naší zemi po listopadu 1989, se zpravidla osvědčilo v principech navazovat na dobré tradice právních úprav jednotlivých institutů i soudní judikatury na území Čech a Moravy z doby před únorem 1948*“³⁹, souhlasím, že podobný princip mohl být aplikován i na konkurenční doložky. Zákonná úprava mohla

³⁶ PILTZ, Albrecht a Oliver IMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České Republiky z 1. 11. 1995. *Právní rozhledy*. 1996, č. 8., s. 361

³⁷ KOSTEČKA, Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1994, č. 7, s. 238

³⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 2. července 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96. In: <i>Aspi</i> [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR

³⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433

jistě zamezit mnohým výkladovým problémům a usnadnit situaci v nejednom sporu.

Protože pokud institut, který pozitivní právo nikterak neupravuje, je tak častým předmětem debat, téměř častějším než ty instituty, které upraveny jsou, svědčí to o narůstající poptávce po takové právní úpravě.⁴⁰

S takovým názorem se mohu plně ztotožnit. Ukazuje totiž na to, že pozitivní právo ne vždy stačí reflektovat potřeby společnosti a ta si sama snaží svým jednáním úpravu takříkajíc vynutit.

2.3 Vývoj právní úpravy konkurenční doložky po zakotvení institutu v českém právním řádu

První úpravu institutu konkurenční doložky v našem právním řádu představovala novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., jež novelizovala starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. Do té doby se stále častěji hovořilo o potřebě zákonné úpravy, která by zejména chránila zaměstnavatele před konkurencí bývalého zaměstnance, avšak úprava novely se zakotvením konkurenčních doložek v pracovním právu nejprve nepočítala. Uvažovalo se spíše o začlenění institutu až do nového zákoníku práce, o jehož potřebě se již nějaký čas vedly debaty a diskuze.

Přesto se objevovaly i názory, že úpravu by měla obsahovat již připravovaná novela, například společně s rámcovou úpravou manažerských smluv a odchodného v nich vyjádřeného. Úvaha o odchodném v manažerských smlouvách totiž poukazovala i na konkurenční doložky, kde se uvažovalo o možném vyšším odchodném u manažerských smluv či o jiném způsobu kompenzace u těch smluv, které obsahovaly i konkurenční doložku, vzhledem k „tíživosti“ povahy takových doložek pro zaměstnance.⁴¹

⁴⁰ DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433

⁴¹ KALENSKÁ, Marie. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5., s. 6

2.3.1. Právní úprava v zákoníku práce po novele zákona č.155/2000 Sb.

Úprava konkurenčních doložek se tedy nakonec do novely zákoníku práce dostala, avšak až poslaneckým pozměňovacím návrhem. V návrhu vládním zprvu upravena nebyla. Zakotvena byla zejména na základě praktických zkušeností a s největší pravděpodobností se inspirovala tehdejší úpravou smlouvy o obchodním zastoupení v obchodním právu. Text byl totiž prakticky totožný, pouze proběhla výměna pojmu „obchodní zástupce“ za pojmy „zaměstnanec a zaměstnavatel“. Netřeba dodávat, že tato, pouze jazyková úprava začleněná do novely zákona, přinesla spíše nejasnosti ohledně institutu, kterých už do té doby bylo samo o sobě dost, vzhledem k dosud neexistující úpravě a sjednávání doložek tomuto faktu navzdory.

Úprava byla vyjádřena v § 29 odst. 2 zákoníku práce a dle ustanovení § 244 odst. 1 zákoníku práce se smlouva považovala za uzavřenou, pokud se strany shodly na jejím obsahu. Text v § 29 odst. 2 zněl následovně: *"Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná."*⁴²

Začlenění konkurenční doložky do ustanovení, které pojednává o náležitostech pracovní smlouvy, se ukázalo jako poměrně nesystematické. Minimálně vyvolávalo další zbytečné otázky o přípustnosti uzavření takových dohod u zaměstnanců, ustanovených do funkce volbou či jmenováním. Tou dobou právě tito zaměstnanci představovali největší „nebezpečí“ pro zaměstnavatele, protože statisticky nejčastěji to byli právě oni, kdo přicházeli denně do kontaktu s citlivými informacemi ohledně zaměstnavatelova podnikání. Výkladem se zde došlo k názoru, že možnost konkurenční doložku uzavřít se vztahuje i na ně, protože dle § 68 zákoníku práce platilo pro pracovní poměry založené volbou či jmenováním s výjimkami uvedenými v § 27 a § 65 ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

⁴² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 69

Úprava však vyvolávala pochyby i co do podmínek, za nichž mohla být taková dohoda uzavřena, nebo zda není problémem neuvedení přesného okruhu zaměstnanců, s nimiž je možno takovouto dohodu uzavřít. Nicméně zde je třeba uvést to, že pravděpodobně existovaly i takové pracovní pozice, kde se k citlivým informacím běžně dostávali i zaměstnanci „řadoví“ a sjednání konkurenční doložky by tak přicházelo v úvahu dozajista i pro ně. Nemyslím si proto, že zrovna absence uvedení okruhu zaměstnanců, pro něž by byla tato dohoda přípustná (a případná limitace okruhu osob se soustředila například jen na vrcholové zaměstnance), by úpravu výrazně narušovalo, byť oproti úpravám podobného institutu v zahraničí se v tomto naše úprava lišila.

Jako jedna z podmínek platnosti byla novelou stanovena písemná forma doložky a stanovení lhůty, po kterou se konkurenční doložka uplatní. Maximální doba trvání tvořila jeden rok. Dohodou bylo možné upravit podmínky odchylně, ovšem pouze ve smyslu menší tíživosti pro zaměstnance – nebylo možné smluvně rozšířit dohodu o zákaz jiných činností než těch, které měly soutěžní povahu vůči zaměstnavateli či dokonce prodloužit lhůtu na více jak jeden rok po skončení pracovního poměru. Taková ujednání by způsobila neplatnost dohody pro nepřiměřené zatížení zaměstnance, které by nebylo možné po něm spravedlivě požadovat.

Velkým nedostatkem a odlišností naší úpravy oproti úpravám zahraničním byla taktéž otázka kompenzace pro zaměstnance. Při uzavření dohody o konkurenční doložce byl totiž zaměstnanec do určité míry omezen ve výběrů zaměstnání a možnost sjednání přiměřené finanční náhrady jakožto kompenzace nebyla v úpravě zakotvena. Zakotveno bylo pouze právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody či zaplacení smluvní pokuty, byla-li sjednána, pakliže zaměstnanec porušil dohodu o nekonkurenci. Tento nedostatek úpravy vedl k jisté nerovnosti mezi oběma smluvními stranami, protože práva a povinnosti stran nebyla vyvážená. V pracovněprávních vztazích hraje velkou roli „rovnost stran“, ovšem ne vykládaná absolutně, ve smyslu nutnosti zajistit oběma stranám totožné podmínky, nýbrž ve smyslu rovnosti stran při jejich vystupování v pracovněprávních vztazích tak, aby podmínky obou byly srovnatelné a jednu ze stran nepřiměřeně nezvýhodňovaly oproti straně druhé. Nelze tedy předpokládat, že by tou dobou bylo možné od zaměstnance spravedlivě požadovat, aby se pod pohrůžkou smluvní pokuty zdržel určitého jednání, které, striktním

pohledem viděno, omezuje na určitý čas jeho právo na svobodnou volbu povolání a zaměstnavatel na straně druhé, nebyl povinen nic činit na oplátku. Tuto mezeru ve vyváženosti vzájemných práv a povinností měla překlenout judikatura, což také činila v několika rozhodnutích Nejvyššího soudu ČR.⁴³

Závazek plynoucí z ujednání o konkurenční doložce byl v těchto souvislostech viděn soudy jako závazek synallagmatický, z něhož oběma stranám plynou jak práva, tak i povinnosti, „Protože převzetí povinnosti, aby žalovaný využíval po skončení pracovního vztahu svojí odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, nepochybně zakládá nerovnost účastníků v jejich právu podnikat, je tím spíše odůvodněn požadavek, aby tomuto závazku odpovídal jiný závazek žalobce, který by uvedené omezení kompenzoval.“⁴⁴ Dle § 29 odst. 2 zákoníku práce bylo možné pouze tak sjednat dohodu o konkurenční doložce, aby vyhověla požadavku býti schopnou být od zaměstnance spravedlivě vyžadována.

Všechny tyto výše popsané úvahy a nejasnosti směřující k úpravě institutu konkurenční doložky v této době shrnuje a dokládá jako oprávněné i komentář JUDr. Marie Součkové k úpravě konkurenční doložky v komentáři k zákonu: „Legislativní úprava tehdy provedená byla vnitřně rozporná, neujasněná a vyplývaly z ní značné výkladové problémy a pochybnosti.“⁴⁵ Proto se při další novelizaci zákoníku práce přistoupilo ke změnám v úpravě konkurenční doložky.

2.3.2. Právní úprava v zákoníku práce po novele zákonem č.46/2004 Sb.

Novela č. 46/2004 Sb., jež novelizovala zákoník práce č. 65/1965 Sb., nabyla účinnosti dne 1. března roku 2004. Tato novela zrušila právní úpravu konkurenční doložky z novelizace předchozí a vložila do zákoníku práce nový paragraf - § 29a, který upravil konkurenční doložku o poznání podrobněji v jeho 7 odstavcích.

Úprava konkurenčních doložek a jejich sjednávání po této novelizaci se

⁴³ Například rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 525/2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1556/2004

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001. In: <i>Aspi</i> [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

⁴⁵ SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, xxiv, 964 s. ISBN 80-717-9868-1. str. 93

vztahovala na ty dohody o konkurenční doložce uzavřené až po nabytí účinnosti novely, ale subjektům konkurenčních doložek uzavřeným před touto novelizací se prý například v komentáři radilo, aby konkurenční doložku zrevidovali a uzavřeli znovu, sjednanou v souladu s provedenou novelizací, s ohledem na to, jak výraznými nedostatky přechází úprava trpěla a jaké problémy mohla stranám vznést při jejím uplatňování⁴⁶.

Text umožňující stranám uzavírat taková ujednání už nebyl výslovně nazvaný pojmem „konkurenční doložka“ a zněl dle § 29a odst. 1 následovně: „*Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, jež by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu soutěžní povahu.*“

Toto ustanovení zejména blíže a podrobněji vymezilo pojem konkurence a konkurenční činnost obecně. Za konkurenční činnost byla považována dle nové úpravy ta činnost, mající výdělečnou povahu, oproti úpravě předchozí, která znak výdělečnosti vůbec neupravovala. Je však otázkou, zda použití této terminologie úprava vyžadovala, protože pro zaměstnavatele sjednání této dohody dozajista představovalo značné výdaje a je tak otázkou, zda by omezení zaměstnance konkurovat mu nemělo obsahovat roviny obě, výdělečnou i nevýdělečnou.⁴⁷ Na druhou stranu, pod pojmem konkurence ve smyslu určité rivality mezi subjekty si pravděpodobně každý představí spíše činnost výdělečnou, proto je upřesnění úpravy dle mého názoru opodstatněné. Samozřejmě je možné konkurovat zaměstnavateli i činností nevýdělečnou, ale z hlediska jisté „nebezpečnosti“ takového jednání pro zaměstnavatele a jeho podnikání představuje dle mého názoru menší riziko. Určitě je složitější představit si, jak by například společnost zřízená k uspokojování veřejných potřeb výrazně konkurovala společnosti zřízené k podnikatelskému účelu. Nevýdělečnou konkurencí by se pravděpodobně mohlo rozumět také vyzrazení obchodního tajemství za účelem získat určitý prospěch, to by však už dle mého názoru nespadlo pod úpravu zajištěnou institutem konkurenční doložky v pracovním právu, nýbrž by takové jednání podléhalo spíše úpravě práva obchodního či dokonce trestního a proto považuji tento názor za irelevantní v této věci.

Dále je třeba také zmínit zpřesnění úpravy konkurenční doložky v novelizaci

⁴⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 80

⁴⁷ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

použitím formulace „*činnost, která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu*“, čímž se použití konkurenční doložky rozšířilo z pouhé podnikatelské činnosti i na činnost živnostenskou nebo tu v pracovním vztahu, což představovalo vítanou změnu. Stejně tak jako zpřesnění, co do okruhu zaměstnanců, s nimiž je možné konkurenční doložku uzavřít, vyjádřené v odst. 3 § 29a. Předešlé úpravě byla vytýkána vágnost v tomto směru a z ní vyplývající potřeba výkladu, na koho se může institut uplatnit. Nová úprava tento problém z části vyřešila ustanovením o možnosti takovou dohodu uzavřít, pouze lze-li to „*od zaměstnance spravedlivě požadovat*“, vztahující se k získaným informacím, poznatkům, znalostem a pracovním či technologickým postupům, pokud by jejich využití zaměstnancem mohlo závažně ztížit činnost zaměstnavatele. Toto vyjádření ovšem například JUDr. Vladan Rámiš shledal nejasným, zejména z hlediska použití minulého tvaru slovesa „získat“. Dle jeho názoru to při doslovném výkladu znamenalo „*možnost uzavřít dohodou o konkurenční doložce poté, kdy zaměstnanec již má důvěrné informace k dispozici*“, a to podle Rámiše vedlo k vyloučení možnosti, „*aby si zaměstnavatel pojistil před tím, než zaměstnance seznámí s důvěrnými informacemi, možnost jejich zneužití*“⁴⁸. K tomuto bych spíše upozornila na problém spojený s možností uzavírání konkurenčních doložek až po konci zkušební doby, což bylo vyjádřeno v § 29a odst. 3 a tedy problému, jak naložit se zaměstnancem, který již u zaměstnavatele pracuje, pravděpodobně se již k nějakým informacím dostává či dostat potřebuje, aby se mohl osvědčit v dané funkci a zkušební doba tak plnila svůj primární účel, ale konkurenční doložka, která by zaměstnavatele ochránila, ještě není způsobilá uzavření. Tento problém, kterému se ještě později v této práci budu věnovat, mi přijde podstatnější, než obava z použití přítomného či minulého času a návrh, že by měl zákon „*výslovně stanovit, že možnost sjednání dohody o konkurenční doložce je dána i v případě, kdy zaměstnanec důvěrné informace získá v budoucnu*.“ Myslím si, že i přes použití minulého tvaru slovesa získat, bylo z doložky uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jasně patrné, že se bude jednat o informace apod., které zaměstnanec získal či získá v průběhu trvání pracovního poměru a minulý čas se vztahuje toliko k faktu, že upravuje dobu po skončení pracovního poměru, kdy už obdařen získanými informacemi, zaměstnanec představuje riziko pro bývalého zaměstnavatele, pokud by se přesunul ke konkurenci.

⁴⁸ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

„Je zřejmé, že dohoda o smluvní konkurenční doložce nemá být uzavírána s každým zaměstnancem zaměstnavatele.“⁴⁹, tudíž rozhodování zaměstnavatele, spadá-li zaměstnanec do okruhu těch, se kterými se uzavření konkurenční doložky jeví jako smysluplné, je na individuálním posouzení každého jednotlivého případu. Už v roce 1995 takový přístup v souvislosti s uzavíráním tohoto druhu smluv judikoval Ústavní soud České Republiky⁵⁰, a byť s jeho názory někteří autoři polemizovali, ukazuje se, že názorová rovina, kterou tehdy zaujal, je plně využitelná i později ve vývoji institutu konkurenční doložky. Dále se domnívám, že ani není zcela možné, vymezit podmínky sjednávání konkurenčních doložek tak, aby na každý případ perfektně pasovaly a subjekty nemusely vynaložit žádné úsilí ke zvážení, zda pro daného zaměstnavatele přichází ujednání v úvahu či nikoliv. Je třeba vždy posoudit povahu činnosti zaměstnance a přístup k tzv. know-how v rámci jeho pracovního poměru a tomu odpovídající zájem zaměstnavatele na ochraně takového know-how. Už jen toto posouzení přispěje, dle mého názoru, k větší rovnosti ve vztahu obou subjektů a bilanci mezi zájmy jednoho a druhého tak, aby žádná ze stran nebyla nepřiměřeně zvýhodněna či znevýhodněna.

Spojím-li tedy v úpravě konkurenční doložky po novelizaci vyjádření toho, za jakých podmínek ji lze uzavřít a s jakou osobou, bude se jako rozhodující jevit předmět činnosti bývalého zaměstnavatele porovnaný s druhem práce zaměstnance a tím, jaký byl obsah této práce a jaké poznatky z něj pro zaměstnance vzešly.

Poslední výraznou změnou v nové úpravě oproti úpravě předchozí je pak zakotvení peněžitého vyrovnání pro zaměstnance v § 29a odst. 2 jako kompenzace za jeho omezení ve výdělečné činnosti, a to ve výši nejméně průměrného měsíčního výdělku. Tato kompenzace zaměstnanci přísluší za každý měsíc plnění povinností z konkurenční doložky a nedohodnou-li se strany odlišně, je splatná pozadu za měsíční období. S významem chráněného zájmu tedy ještě bylo možné tuto částku zvýšit, ovšem níže být sjednána nemohla. I přesto si však troufám tvrdit, že limit stanovený zákonem byl pro zaměstnance velmi štědrý a v praxi nejspíše ke zvýšení této částky běžně nedocházelo. Jistě už tak představovala konkurenční doložka pro zaměstnavatele

⁴⁹ KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-726-3233-7., s. 77

⁵⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR

značný výdaj a lze si těžko představit, o jak závažný zájem by se muselo jednat, aby byla částka dále zvyšována.

To, že úprava ukládající zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci finanční plnění se objevila v textu prvně, je pravděpodobně také jeden z důvodů proč jsem výše poukazovala na komentář k zákonu, ve kterém byla navržena myšlenka, aby starší ujednání byla stranami změněna dle nové úpravy. Do té doby nebylo zvykem a nebyla ani smluvně zakotvena možnost protiplnění ve smlouvě ujednat a sami zaměstnavatelé pravděpodobně často spoléhali na varovný charakter konkurenční doložky a to, že zaměstnanci se nesnažili si protiplnění v dohodě nijak vymoci a do dohod o konkurenční doložce je tak mnohdy nezařazovali. Uzavřených konkurenčních doložek bez smluveného protiplnění tak v té době nejspíše nebylo málo. A byť by v případě sporu, soudě dle názorů judikatury, byla daná doložka pravděpodobně shledána neplatnou pro nevyváženost závazků obou stran, pokud ke sporu jako takovému nedošlo a zaměstnanec se konkurenční doložkou poctivě řídil, připravil se tak o možnost zmírnit dané omezení finančním plněním od bývalého zaměstnavatele.

Jako poslední změnu, ve své podstatě spíše „kosmetickou“ oproti úpravě předchozí, bych uvedla vypuštění pojmu „smluvní pokuta“ z dílce konkurenčních doložek v §29a odst. 4. Novelizace tak zavedla „*nový právní institut na pomezí smluvní pokuty a odstupného*“⁵¹, nazvaný v textu novelizace prostě „*peněžitá částka*“. Toto lišácké řešení ovšem problémy nijak zvlášť neřešilo, protože věcný obsah pojmu zůstal nezměněn, zmizelo pouze výslovné pojmenování smluvní pokuty. To v minulosti vadilo mnohým kritikům konkurenční doložky s odkazem na to, že institut smluvní pokuty v pracovním právu jednoduše neexistuje a není možné ho tak uplatnit. Částka, která je zde ovšem vyplacena zaměstnancem, pokud dohodu porušil, určitě není odstupným, které je zpravidla placeno před porušením povinnosti jedné ze stran, na druhou stranu u smluvní pokuty většinou nezakládá zánik závazku, byť je tak možné dohodnout. Jedná se tedy opravdu o jakýsi svébytný institut vytvořený pro tyto účely podobající se spíše smluvní pokutě, ovšem zcela ji nekopírující.

Veškeré další podmínky uzavírání konkurenční doložky byly už prakticky shodné s úpravou v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., budu se jí tak proto věnovat zejména v další kapitole. Závěrem této kapitoly lze tedy poznamenat, že úprava

⁵¹ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

provedená novelizací č. 46/2004 Sb. byla o poznání preciznější oproti své vágní předchůdkyni v novele č. 155/2000 Sb., ovšem ani tak se neobešla bez nejasností a otazníků, které institut provázejí od jeho samého počátku.

2.3.3. Shrnutí

V nedávné minulosti, ve které se již s institutem konkurenční doložky zakotveným v našem právním řádu setkáváme, je možné vidět několik změn ve vývoji a v náhledu na institut jako takový. Od dřívějších myšlenkových směrů, které sjednávání konkurenční doložky považovaly za někdy až protiprávní či jako výrazně jednostranně zvýhodňující například zaměstnavatele oproti zaměstnanci, přes soudní rozhodnutí přiznávající více ochrany zaměstnavateli, se úprava konkurenční doložky vyvinula až v relativně přesnou formulaci v zákoníku práce.

Její první zakotvení v tzv. harmonizační novele „*nebylo zcela „šťastné“ a mohlo vzbuzovat některé výkladové pochybnosti*“⁵², které se ukázaly býti přílišným soustem, aby byly ponechány pouze soudní judikatuře. „*Než se však vůbec stačila konstantní judikatura k danému institutu vytvořit, došlo v rámci jeho novelizace k jeho zásadnímu přepracování.*“⁵³ I do té doby však některá soudní rozhodnutí potvrzovala fakt, že konkurenční doložka je dobrovolným ujednáním mezi dvěma stranami, a že z toho důvodu je nutné zachování pokud možno co největší rovnosti obou stran a formovala tak částečně půdu pro další úpravu. Například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1098/2003 ze dne 18. 9. 2003 vyjádřil, že „*závazku zaměstnance, nevyužívat své odborné kvalifikace, odpovídá taková povinnost zaměstnavatele, která přináší hospodářský prospěch zaměstnanci přímo v době trvání jeho závazku*“, čímž soud zamítl tvrzení zaměstnavatele, že protiplnění lze vnímat jako zvýšenou mzdu v době zaměstnání bývalého zaměstnance a vynaložení prostředků na jeho vzdělávání a s tím související větší odbornost. Byť tedy úprava v té době protiplnění nezakotvila, toto rozhodnutí dle mého názoru například ukázalo, že do budoucna s ním bude v ujednání o konkurenčních doložkách třeba počítat. I za poměrně

⁵² PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38-45. Dostupné z: <http://pravnicradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>

⁵³ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

krátkou dobu tedy stihla judikatura reagovat na situaci a podnítit další debatu o tom, jak by měla co možná nejvíce „ideální“ úprava vypadat.

Od textu, který byl vytržen z obchodního práva a pouze pozměněn pro účely práva pracovního, systematicky špatně zařazený a v mnoha případech aplikovatelný jen za použití výkladů značně liberálních, v důsledku čehož neposkytoval účastníkům smluvních vztahů potřebnou míru právní jistoty⁵⁴, se úprava v další novelizaci více vykristalizovala vstříc přesnějším termínům, větší míře právní jistoty a lepší systematice v jejím začlenění do svého vlastního paragrafu.

Novější úprava šla vstříc větší preciznosti, byť také vyvolávala některé otázky a byla stále tématem pro polemiky odborníků na toto téma. Například názor Vladana Rámiše na úpravu provedenou novelizací byl takový, že zákonodárci se záměr precizovat dosavadní kusou úpravu zcela nevydařil, a že nová úprava byla použitelná pouze částečně v praxi dané doby. Dle jeho názoru se zákonodárce snažil chránit zaměstnance až tak vehementně, že mnohdy narušoval oprávněné zájmy zaměstnavatele, což autor shledával pro hospodářskou praxi jako přístup, který není potřeba, ba naopak.⁵⁵ S tímto názorem se ne zcela ztotožňuji, byť uznávám, že ve vývoji institutu se pomyslná ryska na vahách posunovala jednou ve prospěch spíše zaměstnavatele a jindy ve prospěch zaměstnance.

Povaha pracovního práva, ve které byl vždy vnímán zaměstnanec jako „slabší strana“ rozhodně neulehčovala úpravu institutu, který je spíše tvořen k ochraně zájmů zaměstnavatele. Pro pracovní právo tak úprava tohoto typu rozhodně nebyla lehkým úkolem a pravděpodobně ani nikdy nebude. Domnívám se ovšem, že je na situaci třeba nahlížet v širších souvislostech a neškatulkovat vždy zaměstnance pouze do pozice slabé zranitelné strany, protože s postupným vývojem se může vzdělaný zaměstnanec přecházející ke konkurenci stát velmi silnou zbraní a hrozbou pro bývalého zaměstnavatele.

Byť tedy někteří autoři o kvalitě úpravy jako takové přesvědčení nebyli, už pravděpodobně nikdo nepochyboval o tom, že jde o oboustranný závazek sjednaný dobrovolně, upravující podmínky, které nastanou v době budoucí a přiznávající oběma stranám práva a povinnosti. Souhlasím s názorem a stručnou charakteristikou právní

⁵⁴ PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38-45. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>

⁵⁵ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

úpravy vyjádřenými JUDr. Antonínem Kottnauerem, že: „Úprava obsahuje zpřesnění, odstraňuje některé nejasnosti a vyrovnává postavení zaměstnance s postavením zaměstnavatele, vymezuje minimální úpravu právního vztahu, stanoví dobu, ve které lze právní vztah realizovat.“⁵⁶ Tento vývoj a úprava pak položily hlavní základy institutu tak, jak jej známe dnes.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA KONKURENČNÍ DOLOŽKY PODLE NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE Č. 262/2006 SB. VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Schválený byl 23. května 2006 přehlasováním veta prezidenta republiky poslaneckou sněmovnou a jednalo se o normu připravovanou řadu let, o níž se již dlouho mluvilo jako o potřebné vzhledem k vývoji hospodářství, politických poměrů i vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Starý zákoník č. 65/1965 Sb. byl úpravou, jehož základními znaky tvořila jednotnost, kogentnost, komplexnost a osamostatnění právní úpravy, zejména od práva občanského. Už dříve však jeho jednotlivé novelizace poukázaly na to, že přílišná kogentnost stála mnohdy v cestě rozvoji tržních vztahů či vztahů zaměstnavatele a zaměstnance, zejména po roce 1989. „Otázka nové pracovněprávní úpravy byla nastolena vědci z oboru občanského práva ne v zájmu zdokonalení pracovněprávní úpravy, ale v souvislosti s rekodifikací občanského práva.“⁵⁷ Nový zákoník práce byl původně plánovaný tak, aby mohl navazovat na nový občanský zákoník, o jehož přípravě se tou dobou již mluvilo. Práce na něm však nepostupovaly, a tak došlo k přijetí nového zákoníku práce samostatně.

Ani tak ovšem nebyl vznik nového zákoníku práce zcela bez problémů, protože se vedly také debaty na téma možnosti jeho úplného zrušení jako samostatného kodexu pracovního práva. Probíhalo tak v souvislosti s úvahami o přípravě nového občanského zákoníku jako všeobjímajícího předpisu zahrnujícího i právo pracovní. Možný návrat

⁵⁶ KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-726-3233-7., s.77

⁵⁷ KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*. 2006, č. 1., s. 15

k neucelené a nesystematické úpravě pracovního práva, která panovala před více jak čtyřiceti lety, mnohé právníky i odborníky na pracovní právo velice znepokojovala a vznikla tedy iniciativa za zachování zákoníku práce. Ten měl podle ní být zachován buď v takovém stavu, v jakém byl tou dobou či mělo být přistoupeno k podobě nové, v žádném případě však iniciativa nesouhlasila s jeho zrušením. Úsilí této iniciativy bylo úspěšné a vláda uznala oprávněnost požadavku na nový zákoník práce, na jehož přípravě se tak mohlo začít pracovat. Po téměř osmi letech poté byl nový zákoník práce přijat a provedl nesporné změny v pracovním právu směřující zejména k uvolnění smluvních vztahů tak, aby subjekty nemusely tento zákoník obcházet a pomáhat si ustanoveními jiných zákonů proto, aby dosáhli kýžených cílů.

Jako hlavní rozdíl oproti úpravě předchozí bych proto zmínila právě výrazně větší liberalizaci, ovšem za podmínek zachování dosažené úrovně ochrany práv zaměstnanců vyjadřované také nově pojmem „*flexicurita*“⁵⁸. Tato liberalizace se projevuje zejména v uplatnění zásady legální licence: „Co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, na rozdíl od úpravy předchozí, která zastávala heslo opačné, tedy že „Co není dovoleno, je zakázáno“, v souladu s kogentností zákona.

Toto uvolnění pracovněprávních vztahů vyjadřuje možnost stran upravit svá práva a povinnosti odchylně od ustanovení zákoníku práce, nevylučuje-li tak sám zákon, ať už tedy například pracovněprávní předpis či jiný z předpisů. Zároveň se nesmí jednat o ustanovení, jehož povaha ukazuje, že se od něj nelze odchýlit. Taková odchylka od zákonných ustanovení je pak možná v zásadě dvěma způsoby. Prvním je odchylná úprava v rámci pracovní smlouvy či také smlouvy kolektivní nebo stanovením ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Druhý způsob umožňuje dokonce stanovit taková práva a povinnosti, které zákon dosud neřeší, samozřejmě však s limitací danou Listinou základních práv a svobod České republiky v čl. 1 odst. 4⁵⁹, tedy pouze v rámci například sjednání nadstandardních práv zaměstnanců.

Další významnou změnou v novém zákoníku práce bylo také uplatnění principu delegace k zákoníku občanskému, a to v § 4 zákoníku práce. Zákoník práce dle tohoto

⁵⁸ Rovnováha mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením, která má motivovat k aktivnímu, nikoliv pasivnímu chování občana; *ABZ slovník cizích slov* [online]. [cit. 2014-05-29]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/flexicurita>

⁵⁹ „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.“; čl. 1 odst. 4 Listina základních práv a svobod ve znění vyhlášeném pod číslem 2/1993 Sb., tvořící součást ústavního pořádku České republiky

principu přímo určil, která ustanovení zákoníku občanského se pro úpravu některých pracovněprávních vztahů použijí. Rozhodnutí uplatnit delegační princip namísto principu subsidiarity bylo podrobena značné kritice. Jednak šlo o princip v našem právním řádu příliš nevyzkoušený a neověřený, dále se projevil obavy o možnost realizace zákoníku v aplikační praxi. Jak uvedl v komentáři k zákonu Miroslav Bělina, zákoník práce „vycházel z úplné samostatnosti a nezávislosti pracovního práva na občanském zákoníku, a přetrhal tak historické vazby mezi občanským a pracovním právem. Občanský zákoník nebylo možno vůbec použít na pracovněprávní vztahy (maximálně na principu analogie)”⁶⁰. Proti uplatňování tohoto principu a některých dalších byla v roce 2006 podána i ústavní stížnost skupinou poslanců a skupinou senátorů, která byla úspěšná a Ústavní soud České republiky nálezem publikovaným pod č. 116/2008 Sb., zrušil § 4 zákoníku práce. V odůvodnění Ústavní soud mimo jiné vyjádřil, že toto ustanovení není slučitelné s principy právního státu, a že uplatňování takového principu značně omezilo podpůrné uplatnění občanského zákoníku. Toto rozhodnutí Ústavního soudu dalo prostor pro budoucí uplatnění principu subsidiarity, který byl přijímán o poznání lépe.

Mezi další dvě zásadní změny v novém zákoníku práce, kterými bych obecný výčet změn v tomto předpisu ukončila, pak patřilo vymezení pojmu „závislá práce“ a také vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů, ke kterým je třeba při aplikaci předpisů pracovního práva přihlížet právě v souvislosti s liberalizací pracovněprávních předpisů.

3.1. Konkurenční doložka v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Právní úprava institutu konkurenční doložky byla obsažena v úpravě „Společných ustanovení“, ve třinácté části, hlavě VI., § 310 a § 311. Pokud bych se k této úpravě měla vyjádřit co nejstručněji, řekla bych, že z velké části převzala úpravu předchozí, ze starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb., po novele č. 46/2004 Sb.. Text byl ve srovnání s textem v § 29a téměř identický, ovšem právě kvůli tomu, že nový zákon úpravu prakticky převzal, převzal s ním i nevyřešené problémy, které s sebou dřívější

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008, xxi, 1063 p. ISBN 978-807-1796-077., s. 19

úprava nesla. Těmto problémům se budu v této práci ještě dále věnovat.

„Staronová“ právní úprava konkurenční doložky byla tvůrci označována jako dispozitivní s kogentními prvky, s odkazem na větší volnost ve smluvních vztazích, kterou přijetí nového zákoníku práce přineslo. To ovšem nebyla tak úplně pravda, protože § 310 zákoníku práce byl označen mezi dalšími v ustanovení § 363 odst. 2 ZPr, v němž byla uvedena ta ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit ani ve prospěch zaměstnance. Jak uvádí ve své knize Eva Šimečková: *„Tato skutečnost je poměrně zarážející, už vzhledem k tomu, že předchozí zákoník coby kogentní právní předpis by takové odchýlení umožnil, zatímco nový „liberální“ zákoník, aniž by odstranil některé výkladové problémy, ho zakazuje.“*⁶¹ Můžeme tedy říci, že dispozitivnost úpravy spočívala v zásadě pouze v možnosti stran rozhodnout se, zda konkurenční doložku uzavřít či neuzavřít. Další ustanovení pak byla relativně kogentní, jako například ustanovení o závazku protiplnění zaměstnance, kde byla uvedena minimální částka ve výši průměrného měsíčního výdělku (která ovšem mohla být i navýšena) nebo naopak ustanovení o maximální platnosti závazku, které bylo zákonem stanovené na 1 rok (šlo ale sjednat i dobu kratší než dvanáctiměsíční). Zbývající úprava institutu, týkající se okruhu zaměstnanců, s nimiž je takovou dohodu možné uzavřít, jaká forma je k tomu potřeba, nebo jak lze od takové dohody odstoupit, to už byla ustanovení kogentní povahy. Dispozitivní úprava tedy nastupovala pouze v úplném začátku, tedy při úvaze, je-li zájem zaměstnavatele na utajení určitých informací natolik důležitý, že je třeba chránit jej právě uzavřením takovéto dohody. Přistoupilo-li se k uzavření konkurenční doložky, nastoupily pak už zejména kogentní ustanovení, která dále provázela sjednání dohody jako takové.

Zákoník práce ve svém § 310 odst. 1 tedy stanovil, že zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem dohodu, podle které se zaměstnanec zavazuje po určitou dobu, maximálně však jednoho roku po skončení zaměstnání, nevykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo takovou, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Součástí takové dohody pak tvořil i závazek zaměstnavatele o tom, že poskytne přiměřené peněžité vyrovnání nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění takového závazku.

Jednalo se tedy o dvoustranný závazkový právní úkon, který zakládal značně

⁶¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 99

specifický vztah v oblasti práva pracovního. Vyjádření vzájemných práv a povinností ukazovalo na synallagmatickou povahu závazku, kterým zaměstnavatel chrání své zejména ekonomické zájmy, zatímco současně respektuje vymezená ústavní práva a naplňuje požadavek rovnosti stran z hlediska práva ústavního. Dalším znakem této dohody se již od úpravy novelou starého zákoníku práce v roce 2004 stala její úplatnost, která byla uplatněna i v novém zákoníku práce.

Zajímavostí institutu byl a je fakt, že rozsah omezení zaměstnance, co se jeho výdělečné činnosti týká, je rozdílný za trvání jeho pracovního poměru a po jeho skončení. A paradoxně je tento rozsah širší právě až po jeho skončení, jak lze poznat po přečtení § 304 zákoníku práce, který upravuje konkurenční činnost zaměstnance za trvání jeho pracovního poměru. Zatímco za trvání pracovního poměru zaměstnanec nesmí bez předchozího písemného souhlasu vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem zaměstnavatele, po skončení jeho pracovního poměru a při současném uzavření konkurenční doložky, nemůže vykonávat nejen tuto, ale i činnost, jež by měla povahu soutěžní vůči bývalému zaměstnavateli. Rozsah činností, které jsou tak po určitou dobu zaměstnanci zapovězeny se poměrně rozšiřuje a určení, která činnost se dá považovat za „mající soutěžní povahu“, bude na posouzení každého jednotlivého případu jak i uvádí komentář k zákonu, kde se dále také konstatuje, že „*bude záležet na vůli smluvních stran, v jakém rozsahu bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve svých výdělečných aktivitách omezen.*“⁶²

Oproti úpravě konkurenční doložky v zákoně č. 65/1965 Sb. se v nové úpravě také znovuobjevil pojem „smluvní pokuta“, dříve poměrně kritizovaný s ohledem na to, že v pracovním právu nebyla smluvní pokuta vůbec zakotvena. I z tohoto důvodu předchozí právní úprava nazývala toto plnění „peněžitou částkou“, která se v názorech odborníků pohybovala mezi odstupným a smluvní pokutou, byť nebylo možné zařadit ji ani pod první pojem, ani pod druhý (viz. zmínka v kapitole 2.3.2). V § 310 odst. 3 je tedy vyjádřena situace, kdy je zaměstnanec pro porušení povinností plynoucích mu z konkurenční doložky povinen zaplatit zaměstnavateli určitou částku, je-li tato sjednána. Smluvní pokuta totiž netvoří obligatorní část konkurenční doložky, nýbrž fakultativní, byť dle mého názoru se konkurenční doložka bez takového závazku jeví jako poměrně bezzubá, čemuž se budu dále v této práci věnovat. Smluvní pokuta má být

⁶² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008, xxi, 1063 p. ISBN 978-807-1796-077., s. 761

i nadále přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odst. 1 zákona. Co to ovšem „přiměřená“ částka je, to je stále prostor pro polemiku, kde se názory liší. Převládající názor a také ten, se kterým se ztotožňuji je takový, že smluvní pokuta by měla být v zásadě vyšší, nežli je plnění zaměstnavatele zaměstnanci za dodržení podmínek konkurenční doložky. Aby konkurenční doložka a smluvní pokuta v ní obsažená plnily svůj účel, je dle mého názoru třeba, aby smluvní pokuta představovala určitou hrozbu pro zaměstnance, a to takovou, aby se mu takzvaně nevyplatilo vykoupit se z konkurenční doložky jejím zaplacením nebo se nechat vykoupit tak, že smluvní pokutu zaplatí potenciální nový zaměstnavatel, který má o osobu zaměstnance zájem. Protože pokud je zaměstnanec vázán konkurenční doložkou, zaplacením smluvní pokuty dohoda zaniká a zaměstnanec tak může prakticky bez dalších obav přejít ke konkurenci. Souhlasím tedy s názorem, že „*Výše smluvní pokuty by měla vyjadřovat pro zaměstnavatele ztrátu, kterou může utrpět, pokud zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky nebude dodržovat.*“⁶³

Dohodu o konkurenční doložce mohl zaměstnanec dle zákona sjednat kdykoliv i jako samostatné ujednání a nebyla tedy vázána na pracovní smlouvu jako takovou, jak se dříve uvažovalo, zejména s ohledem na nesystematické zařazení úpravy institutu do ustanovení o pracovní smlouvě v zákoně č. 56/1965 Sb. a jeho novelizaci č. 155/2000 Sb. Nyní už nebylo pochyb, že takovouto dohodu bylo lze uzavřít i u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr nevznikl na základě pracovní smlouvy nýbrž jmenování, v souladu s § 33 odst. 1 zákoníku práce.

Zároveň se také v § 310 odst. 1 objevil pojem „zaměstnání“ namísto „pracovní poměr“, jak tomu bylo v předešlé úpravě. Začátek věty v § 310 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. nyní zněl následovně:

*Byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu po skončení **zaměstnání**, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu (...)*

Oproti předchozí úpravě v §29a, odst. 1 zákona č. 46/2004 Sb., kde bylo uvedeno, že: *Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení **pracovního poměru**, nejdéle*

⁶³ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka: Linde, a. s.*, 2012, roč. 20, č. 20., s. 28

však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Použití takto obecného výrazu namísto značně specifického pojmu „zaměstnání“ ukazuje na to, že zákonodárce myslel i na úpravu možnosti sjednat takovýto typ dohody nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, nýbrž i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nasvědčovalo tomu jednak zařazení § 310 a § 311 do části „Společná ustanovení“ v novém zákoníku a také nevyločení této možnosti v ustanovení § 77 zákona, který upravoval společné ustanovení pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, na které se dle tohoto ustanovení vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Teoreticky tak bylo možné konkurenční doložku uzavřít i v případě prací konaných mimo pracovní poměr, prakticky dle mého názoru už o poznání méně. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají totiž spíše podpůrnou povahu, jakožto jakýsi doplňkový prostředek získávání finančních prostředků a málokdy výdělek z nich představuje větší finanční obnos. Zároveň ochrana zaměstnance je zde výrazně nižší a institut neužívá výhod spojených s pracovním poměrem jako takovým. Zaměstnanec se tak o poznání snadněji dostává do nerovného postavení oproti zaměstnavateli. Vše výše uvedené by tedy pravděpodobně neobstálo při srovnání s požadavkem podmínek, „za kterých lze od zaměstnance spravedlivě požadovat“ uzavření dohody o konkurenční doložce, jak je uvedeno v § 310 odst. 2 zákoníku práce. Zákon tedy tuto možnost sice nevyklučuje, praktické uplatnění by však bylo velice komplikované a proto se domnívám, že tato možnost zůstala vždy spíše v teoretické rovině.

Ostatní náležitosti konkurenční doložky se nelišily od úpravy předchozí, jako například obligatorní písemná forma závazku, písemná forma při výpovědi závazku ze strany zaměstnance či odstoupení ze strany zaměstnavatele, a v neposlední řadě pak i možnost sjednání konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby. Požadavek písemnosti výraznější problémy nezpůsobil, což se však nedá říci o požadavku uplynutí zkušební doby pro možnost sjednání konkurenční doložky. Ochrana se sice mohla jevit spravedlivá, ale dle Evy Šimečkové představovala aplikační problémy v praxi. V praxi byl totiž tento požadavek obcházen nejčastěji uzavřením pracovního poměru na dobu určitou (nejčastěji tříměsíční) zároveň se sjednáním zkušební doby. Po jejím uplynutí byla sjednána nová pracovní smlouva, ať už na dobu určitou či neurčitou,

již bez zkušební doby a s konkurenční doložkou. Toto řešení bylo relativně tvrdé pro zaměstnance, ale z pohledu zaměstnavatele představovalo racionální myšlení v tomto směru.⁶⁴ Podle zákona byl smysl tohoto omezení dán ochrannou povahou pracovního práva vůči zaměstnanci, který za dobu tří měsíců pravděpodobně neměl šanci seznámit se s utajovanými principy a postupy ve firmě natolik, aby to vyvážilo povinnost, kterou by mu konkurenční doložka ukládala.

Na druhou stranu, některé názory nespatořovaly v připuštění sjednání dohody o konkurenční doložce již před uplynutím zkušební doby problém, jako například Roman Turek, který nevnímal umožnění tohoto jednání jako omezení práv zaměstnance. Dle jeho názoru to však zčásti prolamovalo možnost užití institutu v platné právní praxi a navrhoval toto v příští úpravě vypustit.⁶⁵ Podobný názor sdílel i Martin Tomek ve svém článku, kde jako variantu navrhoval ponechat okamžik uzavření takové dohody na vůli obou stran. Dle jeho názoru totiž zaměstnanec už ve zkušební době mohl získat důležité informace, kterými by mohl zaměstnavateli později svou konkurenční činností ztížit jeho činnost.⁶⁶

Posledním ustanovením, které začínalo v institutu konkurenční doložky budít diskuzi, byť jeho úprava neprošla žádnou zásadní změnou, byla v § 310 odst. 4 zákoníku práce uvedená možnost jednostranného odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Vyjádřena byla tato možnost velice stručně, v jedné větě, bez jakýchkoliv dalších upřesnění, které by se dotkly jakékoliv lhůty nebo omezení této možnosti, což vyvolávalo otázky, zda je tak možné učinit i během výpovědní doby zaměstnance, a zda to pro zaměstnance nepředstavuje nerovné postavení z toho důvodu, že už mohl odmítnout příchozí nabídky právě pro vázanost konkurenční doložkou. Názory odborníků jak v komentáři k zákonu tak v tisku se spíše shodovaly na tom, že by takto neomezená možnost odstoupení prolamovala právní jistotu zaměstnance, a že by byla nepřipustná. Navrhováno bylo například omezit toto právo zaměstnavatele na jeden měsíc před skončením pracovního poměru

⁶⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 102

⁶⁵ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

⁶⁶ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

zaměstnanec⁶⁷ nebo omezit jej po celou dobu trvání výpovědní doby⁶⁸. Tomuto tématu se budu v této práci dále věnovat podrobněji, proto jej prozatím nebudu příliš rozvádět, pouze jsem jej uvedla v souvislosti s úpravou konkurenční doložky dané doby a nástinem problémů, které se při jejím uzavírání mohly vyskytnout a vyvolávaly odbornou i laickou debatu.

3.1.1. Právní úprava zákoníku práce po novele č. 362/2007 Sb.

O novele zákoníku práce č. 362/2007 bylo většinou pojednáváno jako o tzv. technické novele, protože takovou i byla. Jednalo se o novelu, která zásadní koncepční změny nepřinesla, spíše upravovala drobné nejasnosti a legislativní chyby způsobené přijetím zákoníku práce na konci volebního období vlády, kdy, jak i poukázal Jaroslav Jakubka, se jednalo o dobu úspěšnou. Ve svém článku reflektujícím tuto novelu uvedl, že: „*Zákoník práce obsahuje rovněž další nedostatky způsobené především některými schválenými poslaneckými pozměňovacími návrhy, ale i chybami a nepřesnostmi způsobené nedostatkem času na odpovídající přípravu a projednání v průběhu legislativního procesu.*“⁶⁹

Tato novela nabyla účinnosti dne 1. 1. 2008 a kromě ní byla i očekávána novela věcného charakteru. Ta přišla na řadu až v roce 2012.

Na institut konkurenční doložky neměla tato novela prakticky žádný vliv, zmínila jsem ji pouze, abych udržela systematiku v posuzování vývoje zákoníku práce vzhledem k tomu, že institut konkurenční doložky je jeho součástí.

3.1.2. Shrnutí právní úpravy institutu konkurenční doložky před novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

Úprava konkurenční doložky byla a je svým způsobem výjimečná úprava zaměřující se na právní úpravu vztahů, jejichž účinky vzniknou a nastanou v zásadě až

⁶⁷ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

⁶⁸ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

⁶⁹ JAKUBKA, Jaroslav. Co je obsahem tzv. technické novely zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 5., s. 55-57

po skončení pracovněprávního vztahu, která preventivně brání možnému zneužití informací ze strany zaměstnance, a tedy i případnému střetu zájmů mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem. Úprava v § 310 ZPr se do jisté míry mohla zdát podobná úpravě nekalosoutěžního jednání zaměstnance, to však bylo upraveno právem obchodním. Na rozdíl od úpravy v právu obchodním se také u institutu konkurenční doložky případně smluvená smluvní pokuta platila, i pokud nedošlo přímo k nekalosoutěžnímu jednání jako takovému. Na rozdíl od běžné smluvní pokuty v občanském zákoníku a jeho § 545 také docházelo při jejím zaplacení k zániku závazku, nebylo-li ujednáno jinak. Tyto a další ustanovení institut konkurenční doložky upravující ukazují, že se rozhodně nejedná o ustanovení jednoduché, nýbrž výrazně specifické v mnoha ohledech, a je tak třeba přikládat mu náležitou pozornost.

Bohužel právě nedotažená úprava v některých ustanoveních konkurenční doložky z ní udělala de lege lata v této době téměř mrtvou literu, zejména (dle mého názoru i dle názorů odborníků v oblasti pracovního práva) kvůli povinné minimální výši peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele. Taková částka, tedy minimálně ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, tvořila pro mnohé zaměstnavatele nepřijatelné zatížení, a proto raději uzavření konkurenční doložky neiniciovali, byť bylo mnohdy zapotřebí. Současně také při posouzení této úpravy v cizích zemích bylo možné dojít k tomu, že naše úprava je velmi benevolentní, na rozdíl od striktnějších úprav v zahraničí. Uvažovalo se proto o možnosti změnit v připravované novele toto ustanovení a snížit protiplnění, například na jednu polovinu či dvě třetiny průměrného měsíčního výdělku, a zároveň také přesněji upravit termíny týkající se splatnosti protiplnění.⁷⁰

Také úprava, která zakazovala sjednání konkurenční doložky ve zkušební době, mnohým zaměstnavatelům bezesporu stěžovala situaci. Zejména šlo o případy, kdy již během zkušební doby bylo nutné zaměstnance s některými důvěrnými a specifickými informacemi seznámit, aby mohl řádně vykonávat svoji práci, a aby obě strany mohly posoudit, bude-li jim vzájemný závazek vyhovovat, k čemuž primárně institut zkušební doby měl sloužit. V tu chvíli již zaměstnavatel mnohdy pociťoval potřebu ochránit sebe a své podnikání. Zákoník práce mu to ovšem v té míře, v jaké by zaměstnavatel potřeboval, neumožnil. Tato potřeba zaměstnavatele pravděpodobně souvisela i

⁷⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 122

s vývojem pracovních vztahů obecně, protože sjednání konkurenční doložky až po zkušební době bylo v nezměněné podobě používáno ve všech novodobých právních úpravách konkurenční doložky a až později začaly přibývat názory, že toto ustanovení je problematické.

Například již zmíněný Roman Turek ve svém článku viděl toto omezení jako výraz nepochopení účelu, který má konkurenční doložka plnit a považoval to za zásah nadbytečný a nesystémový ze strany zákonodárce, který následně omezí aplikaci konkurenční doložky v praxi.⁷¹ Eva Šimečková ve své knize zase vyjádřila návrh, aby taková dohoda mohla být uzavřena již při uzavření pracovní smlouvy obsahující zkušební dobu, ale s odkládací podmínkou, která by se k uplatnění konkurenční doložky vztahovala.⁷²

Myslím si, že je to jedna z ukázek toho, že vyvážit zájmy zaměstnance a zaměstnavatele tak, aby byly obě strany v co možná nejvyváženějším postavení není snadný úkol pokud přijde na konkurenční doložku. Ztotožňuji se spíše s názorem, že zakázat uzavírání doložky před uplynutím zkušební doby je výrazně omezující pro zaměstnavatele a ochranu jeho zájmů, a že v případě rozumně postaveného protiplnění ze strany zaměstnavatele by pro zaměstnance nezpůsobovalo větší problém a omezení. Lze se logicky domnívat, že konkurenční doložka uzavřená již před uplynutím zkušební doby by byla vypracována co možná nejprecizněji tak, aby zaměstnanec nemohl spatřovat výhodu v tom ukončit pracovní poměr jednoduše ještě před uplynutím zkušební doby, a nechat si zaměstnavatelem vyplácet plnění. A také, že zaměstnavatel by například volil takovou úpravu konkurenční doložky, aby si tím nezpůsobil zbytečnou zátěž a nevyplácel protiplnění prakticky bezdůvodně. Nepochybně tu je tenká hranice mezi oběma zájmy, ale nemyslím si, že by byl nepřekonatelný problém udržet nezbytnou míru rovnosti mezi stranami, aby bylo nutné uzavření konkurenční doložky omezovat až po skončení zkušební doby. Těmito úvahami docházím ke shodě s názorem Martina Tomka o tom, že takovéto rozhodnutí by bylo nejlépe ponechat na vůli subjektů, které budou konkurenční doložku uzavírat.⁷³

⁷¹ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

⁷² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386., s. 122

⁷³ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

Byť tedy byla úprava konkurenční doložky v § 310 a § 311 zákona č. 262/2006 Sb. považovaná za relativně moderní a komplexní úpravu, praxe i přesto odhalila určité nedostatky v ní, které, ač by se někomu mohly zdát minimální, znesnadňovaly uzavření takových dohod nezanedbatelně. Například Petr Bezouška a Petr Hůrka uvedli v jejich článku, že: „*V současné době je konkurenční doložka neživotným institutem, který vůbec neplní svoji nezastupitelnou roli, a to zejména pro špatně vymezený rozsah možného zákazu a s ohledem na výši finanční kompenzace.*“⁷⁴

Připravovaná novela zákoníku práce, na které se začalo pracovat již v roce 2007, kdy se expertní skupina na pokyn ministerstva práce a sociálních věcí zabývala oblastmi, které v současné úpravě zákoníku práce představovaly nedostatky, měla mimo jiné zohlednit i některé problémy vztahující se k institutu konkurenční doložky a pokusit se přiblížit tento institut zase o něco blíže tomu, aby plnil svou funkci co nejlépe.

3.2. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele č. 365/2011 Sb.

3.2.1. Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

Od 1. 1. 2012 účinná novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., provedla v institutu konkurenční doložky pouze několik změn, ale změn poměrně výrazných, které je nezbytné uvést. Nejdříve ale krátce objasním novelizaci zákoníku práce obecně.

Mělo se jednat o poměrně rozsáhlou novelu zákoníku práce, kdy hlavní soustředěnost směřovala zejména k základním vytyčeným cílům, kterými byly: respektování zásady autonomie vůle stran, liberalizace a zpružnění zákoníku práce a pracovněprávních vztahů z něho vznikajících, to vše při současném zachování již dosažené ochrany zaměstnanců. Tyto cíle byly uvedeny v Programovém prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010 spolu s cílem vyšší motivace zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst. Ostatní návrhy změn vyšly také z působení skupiny odborníků při ministerstvu práce a sociálních věcí, která sice neměla za úkol připravit nový

⁷⁴ BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 10. DOI: 1210-6410., s. 352

zákoník práce, ale měla provést mnohé změny zásadnějšího charakteru, které byly například metaforicky označeny jako „*transplantace základních orgánů*“⁷⁵. Tato skupina také zároveň ve svých podnětech zohlednila nález Ústavního soudu vyhlášený pod č. 116/2008 Sb., který významně ovlivnil zákoník práce zejména v jeho vztahu k zákoníku občanskému (jak jsem se již v této práci dříve zmínila) a v dalších systémových přístupech.

Právě v této souvislosti se o novele mluvilo během přípravné fáze jako o tzv. novele koncepční, avšak při pohledu na změny, které přinesla jí přísluší spíše přívlastko „*novela věcná*“. Základní principy, ze kterých pracovní právo v zákoníku vychází, se totiž jejím přijetím nijak zásadně nezměnily, což ovšem významu této novely nijak neubírá. Byť touto dobou měl zákoník práce za sebou na šestnáct dílčích novelizací, tato byla bezesporu nejvýznamnější a zasahovala do obsahu zákoníku nejrozsáhleji.

3.2.2. Úprava institutu konkurenční doložky ve znění novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

V institutu konkurenční doložky, kterému se novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. také věnovala, byly navrhovány několikrát změny. Snahou bylo zejména nalézt co nejvyváženější úpravu jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, a jejich vzájemné postavení. Do této doby přiznával zákoník práce zaměstnanci rozsáhlá práva, což sice pramení z jeho povahy, nesmí to však být výrazně na úkor zaměstnavatele, nebo alespoň ne často, protože pak totiž daná ustanovení způsobují přesně opačný efekt, než by měla, například odrazují zaměstnavatele od najímání nových pracovních sil. A v úpravě konkurenční doložky, ve srovnání s cizími státy, naše úprava opravdu působila velmi benevolentně a štedře, zejména právě pro zaměstnance. Pravděpodobně i to způsobilo, že prakticky nebyla užívána a dospělo se k návrhům na její úpravu.

Jeden z návrhů, který expertní skupina vypracovala, a který nakonec do novely nebyl začleněn, tvořil návrh na prodloužení maximální doby, na kterou lze uzavřít konkurenční doložku. Uvažovalo se nejčastěji o dvou letech, protože tou dobou platné omezení po dobu maximálně jednoho roku připadalo některým odborníkům nedostačující, zejména s přihlédnutím k povaze a typu některých důvěrných informací,

⁷⁵ BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 10. DOI: 1210-6410., s. 352

k jejichž znalosti zaměstnanec v průběhu pracovního poměru přišel, a které se zaměstnavatel snažil uzavřením konkurenční doložky ochránit. Pravděpodobně by totiž trvalo daleko déle nechat si například patentovat obchodní tajemství pro případ, aby jeho ochrana pomocí konkurenční doložky již nebyla potřebná, než pouze ochránit klientelu tím, že se osoba zaměstnance na jeho pozici změnila a je třeba nového pracovníka zaučit dříve, než nastane odliv klientů.⁷⁶ Na druhou stranu, byť se jedná o ustanovení zákonem povolené, je konkurenční doložka stále zásahem do práva na svobodnou volbu povolání dle čl. 26 Listiny, ačkoliv smluvně, dobrovolně a pouze na určitý čas. Domnívám se ovšem, že dvouletá lhůta nebyla přijata, protože by představovala o poznání výraznější omezení zaměstnance, který by také během této doby mohl ztratit část své kvalifikace z důvodu, že by se v oblasti, ve které dříve pracoval a vynikal, déle nepohyboval. A protože pracovní právo má zejména chránit zaměstnance, toto prodloužení maximální lhůty by ho nejspíše dostalo do nerovného postavení. Zároveň by bylo dle mého názoru velmi obtížné prokázat, který z chráněných zájmů je natolik důležitý, že skutečně vyžaduje, aby konkurenční doložka trvala tak dlouhou dobu. Myslím, že setrvání u maximálně jednoleté lhůty je v našich podmínkách přiměřené, nepřekvapuje mne proto příliš, že se tento návrh do novely nedostal.

Mezi další návrhy patřila například idea znovuzavedení moderačního práva soudu v případech výrazně omezujících konkurenčních doložek. Soud by tak měl možnost takové dohody omezit, zrušit nebo prohlásit za neplatné. Tato změna však také nebyla přijata a moderační právo soudu v souvislosti s konkurenční doložkou stále není možné. I nadále se proto, zejména u institutu smluvní pokuty, musí postupovat opatrně, s ohledem na povinnost její přiměřenosti povaze a důležitosti získaného know-how. Z mého pohledu je zajímavé, že nejedna evropská země, za příklad označme Polsko či Rakousko, tuto možnost upravuje a využívá, ale u nás se změna v této věci do zákoníku práce dosud nepropracovala.

Příkladem těch změn, které v institutu konkurenční doložky po novelizaci zákoníku práce novelou č. 365/2011 Sb. skutečně nastaly, jest snížení minimální hodnoty povinného protiplnění ze strany zaměstnavatele. Byla to také, domnívám se, i změna nejzásadnější pro „oživení“ institutu, a také ta, o které se v odborných kruzích již déle polemizovalo. Dřívější úprava byla k zaměstnanci přehnaně štědrá, a naopak

⁷⁶ BEZOUŠKA, Petr. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání. *Obchodněprávní revue*. 2009, č. 1., s. 23

pro zaměstnavatele často neúnosná. Vzhledem k tomu, že představovala do této doby minimálně průměrný měsíční výdělek, snadno nastala v praxi taková situace, kdy bývalý zaměstnanec dostával po dobu trvání konkurenční doložky od zaměstnavatele plnění, které dokonce o něco převyšovalo to, jenž dostával za tu dobu, po níž byl zaměstnán. Nejen, že toto nebylo únosné zejména pro drobné zaměstnavatele, kteří ale vlastnili významné, ochrany hodné know-how, ale také se v důsledku toho mohl institut konkurenční doložky lehce proměnit v tzv. „zlatý padák“, jejichž problematika v souvislosti s konkurenční doložkou také nejednou vyvstala. Zejména v úpravě zákona č. 65/1965 Sb., která v § 29 obsahovala jak konkurenční doložku, tak i odchodné. Jednoduše řečeno, kompenzační funkce tohoto plnění se uplatněním takto vysoké částky ztrácela a míjela účinkem.

Další změnu pak tvořila možnost uzavření konkurenční doložky kdykoliv během pracovního poměru, tedy i ve zkušební době. Dohodu, jejímž obsahem byl závazek z konkurenční doložky, tak bylo nadále možné uzavřít kdykoliv, i před vznikem pracovního poměru, i v jeho průběhu. Konkurenční doložka již tedy nebyla vázána ani na pracovní smlouvu (v případě zaměstnanců jmenovaných do pracovního poměru), ani na uplynutí určitého času (který do té doby tvořilo sjednání zkušební doby). Toto omezení dosud také představovalo pro některé zaměstnavatele velkou překážku, protože požadavek zákona, který současně sjednání zkušební doby i konkurenční doložky dosud zakazoval se mnohdy jevil jako určité nepochopení účelu a smyslu konkurenční doložky. Bylo nutné vzít v potaz, že *„zkušební doba je pro zaměstnavatele většinou prakticky nezbytná a sjednání konkurenční doložky až po jejím uplynutí pochopitelně není jisté, neboť závisí na souhlasu zaměstnance.“*⁷⁷

Poslední zásadní změnu v úpravě institutu, kterou většina článků a názorů předpokládala jako chystanou, mělo tvořit vymezení dvou zásadních otázek, které byly esenciální pro správné posouzení rozsahu a účelu konkurenční doložky, včetně omezení z ní vyplývajících. Bylo to posouzení, jak široce lze vůbec zakázat konkurenci a u kterého zaměstnance je takové jednání důvodné. Nemělo být nadále možné, aby se omezení konkurenčního jednání zaměstnance vázalo striktně na předmět činnosti zaměstnavatele tak, jak je zapsaný v obchodním rejstříku. Žádné takové ustanovení ale

⁷⁷ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

z textu upravujícího konkurenční doložku po novele zákoníku práce nenalezneme. Text je až na výše uvedené a popsané změny prakticky identický od úpravy předešlé, pouze komentář k zákonu blíže specifikuje to, jak lze posuzovat, zda zaměstnanec porušil konkurenční doložku či nikoliv. V komentáři je uvedeno, že nelze posuzovat porušení pouze s přihlédnutím ke shodnosti s předmětem podnikání zaměstnavatele, ale že je nutno každý případ posuzovat individuálně podle vypovídací schopnosti konkrétního předmětu podnikání a toho, zda se podnikání zaměstnance a bývalého zaměstnavatele v některých částech překrývá či nikoliv.⁷⁸ Konkurenční doložka tak má nadále jako znak důvodnosti to, zda za dobu trvání pracovního poměru zaměstnanec získal znalosti, které nejsou obecně známé a přístupné, a jejichž využití v konkurenční činnosti by mohlo způsobit újmu bývalému zaměstnavateli. Další popis, ohledně například místní působnosti, konkretizace osob, které mohou konkurenční doložku uzavřít, nebo definice soutěžní činnosti úprava neobsahuje a byla tak nadále ponechána ke konkretizaci soudní judikatuře.

3.3. Současný stav zákoníku práce č. 262/2006 Sb. s přihlédnutím k přijetí nového občanského zákona č. 89/2012 Sb.

Abych ve vývoji institutu konkurenční doložky v pracovním právu udržela systematiku, je třeba se krátce zmínit i o účincích přijetí nového občanského zákoníku na zákoník práce. Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb., který nabyt účinnosti dne 1. 1. 2014, významně změnil soukromé právo na našem území, protože nahradil občanský zákoník č. 40/1964 Sb., platný téměř půl století. Přinesl s sebou mnoho zásadních změn nejen v občanském právu a nepochybně potrvá značnou dobu, než se s ním subjekty takzvaně sžijí, vzhledem k tomu, že starý zákoník byl používán velice dlouho.

Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce však zůstává v zásadní otázce nezměněný, byť se nejdříve uvažovalo o možnosti úpravy celé soukromoprávní oblasti v jednom zákoně – občanském zákoníku. To se ovšem nakonec nestalo a zákoník práce je nadále platný. Vztah těchto dvou předpisů je veden principem

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1108

subsidiarity, tedy jako vztah zvláštního, k obecnému právnímu předpisu. Nový občanský zákoník se uplatní jako podpůrný zákon tam, kde nebude možné použít zákoník práce a kde to zákoník práce nevyloučí. V daných oblastech se tedy vztahy budou řídit úpravou občanského zákoníku, avšak s přihlédnutím a v souladu se zásadami, které ovládají vztahy pracovněprávní.

Novelizace zákoníku práce s ohledem na přijetí nového občanského zákoníku není rozsáhlá, ale některé změny, ať už terminologické či věcné, přináší. Posouzení těchto změn ovšem není předmětem této práce, podrobněji se jim tedy věnovat nebudu.

Ustanovení § 310 a § 311 ZPr, upravující konkurenční doložku, přijetí nového občanského zákoníku nijak nezměnilo, ale současně je zákaz konkurence popsán také nově v § 432 zákona číslo 89/2012 Sb., kde je ve třetím odstavci vyjádřena možnost podnikatele (zaměstnavatele) požadovat náhradu škody po osobě, která vystupuje jako podnikatelův zástupce, jedná-li na vlastní účet a ví, že touto činností poškozuje zaměstnavatele. Další úprava je pak uvedena v § 2518 občanského zákona v rámci smluv o obchodním zastoupení. Oblast konkurenčních doložek v obchodních smlouvách se přijetím nového občanského zákoníku mění, to ovšem nespadá pod úpravu pracovněprávní, které se v této práci věnuji především. Považovala jsem však za vhodné zmínit se krátce o vztahu předpisů práva pracovního a občanského, protože byly a jsou propojeny, a je tudíž třeba reflektovat změny v obou předpisech a to, zda nějakým způsobem, významněji či méně, ovlivňují sebe navzájem.

3.4. Shrnutí právní úpravy konkurenční doložky podle zákoníku práce č.262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů

Nakolik se tedy úprava institutu konkurenční doložky za trvání zákoníku práce č. 262/2006 Sb. změnila? Lze říci, že nikterak zásadně, a že jakékoliv navrhované či zamýšlené změny, které mohly mít na institut smluvních dohod o nekonkurenci větší vliv nakonec do textu zákona začleněny nebyly. Úprava je tak do dnešní doby velice podobná úpravám předcházejícím ponechávající značné množství prostoru pro interpretaci a soudní judikaturu. Mnohé otazníky, které tak institut provázejí, jej provázejí i nadále a čekají na jasnější výklad, který by stranám přinesl zase o něco více právní jistoty.

I přesto úprava prošla vývojem, který není zanedbatelný. Od dob, kdy závazek byl považován za jednostranně zavazující, nikoliv za synallagmatický⁷⁹, o čemž dnes už není pochybností i v souvislosti se soudní judikaturou, která se tomuto problému věnovala, přes rozsáhlou možnost uzavření takových dohody, kdy „*Předchozí úprava umožňovala uzavírat konkurenční doložku v každé pracovní smlouvě bez ohledu na druh práce.*“⁸⁰, až po dnešní úpravu, která některé tyto otázky vyřešila tak, aby stranám poskytla co možná nejrovnější postavení. Aby tedy například pouhé uvedení předmětu podnikání, tak jak je v obchodním rejstříku, jako charakteristika konkurence, nemohlo sloužit jako podklad pro konkurenční doložku, omezující zaměstnance, vykonávat ve výsledku prakticky jakoukoliv činnost.

Rovnováha vztahů zaměstnance a zaměstnavatele přichází, dle mého názoru, při debatách o uzavírání konkurenčních doložek častěji na mysl, než u některých jiných zákonem upravených dohod v rámci pracovních smluv. Otázku, kterou ze stran chránit více a kterou méně, se snažila vyřešit každá z dosavadních úprav. Myslím si však, že dosud žádné z nich se tak zcela nepovedlo. Již z vysvětlení pojmu „závislá práce“, která charakterizuje pracovněprávní vztah vyplývá, že jistá nerovnost bude v těchto vztazích vždy přítomna. Je tedy nutné se s ní vypořádat co nejlépe, tak, aby konkurenční doložka sloužila co možná nejúčelněji svému cíli a přitom, aby neomezila nad rámec stanovený zákony (včetně zákonů ústavních) slabší ze stran v těchto vztazích – zaměstnance.

Spatřuji za zajímavý fakt také to, že byť na našem území byl tento institut upraven již v 1. polovině 20. století a jeho tehdejší úprava se jevila na danou dobu poměrně komplexní, v žádném z novodobých článků či vyjádření jsem odkaz na jakýkoliv stupeň inspirace touto úpravou nenalezla. Myslím si, že alespoň pro inspiraci úprava sloužit mohla a třeba by ubyly některé otázky svázané s institutem, které jsou ve finále často ponechány na judikatuře. Ta ovšem historicky také ukázala, že ve svých rozhodnutích není zcela konstantní a nelze na ni spoléhat bezvýhradně.

Domnívám se, že názor jak soudů, tak i odborníků, že tento závazek musí být vyvážený, co do závazků obou stran a představuje tak synallagmatický právní vztah, který zároveň může být upraven normami pracovního práva, byť se v dohodě jedná o

⁷⁹ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 6, s. 267-268.

⁸⁰ MALACH, Antonín. *Jak podnikat po vstupu do EU: právo a podnikání, podnikatelské řízení, podpora podnikání v ČR a EU, podnikatelské a podpůrné instituce, podnikání a veřejná správa*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 524 s. ISBN 80-247-0906-6., s. 460

vztahy vznikající až po ukončení pracovního poměru, které se však k němu neoddělitelně váží, je pravděpodobně nejvýraznější změnou v myšlení a nahlížení na institut konkurenční doložky v dlouhodobém vývoji. Od značného nedostatku právní jistoty při uzavírání konkurenčních doložek se úprava, obrušujíc lehce hrany kogentnosti právní úpravy, posunovala až k formulaci, takové jednání umožňující a právně zaštiťující.

V této kapitole jsem se věnovala zejména posouzení vývoje konkurenční doložky v době nedávné a současné. Zaměřila jsem se zejména na to, jak byla konkurenční doložka upravena, jaké změny v ní byly provedeny v rámci dílčích novelizací, jak se lišily od úprav předešlých a na základě jakých důvodů se změny udály. Nevěnovala jsem se podrobněji problémům, otázníkům nebo důsledkům, které konkurenční doložka představuje pro zaměstnavatele i zaměstnance, protože podrobný rozbor právě těchto otázek představuje následující kapitola. Považovala jsem ovšem za důležité, obeznámit čtenáře této práce s kompletním vývojem institutu tak, aby problémy dále řešené, bylo možné vidět v širších souvislostech, nikoliv izolovaně.

4. PODROBNÝ ROZBOR INSTITUTU KONKURENČNÍ DOLOŽKY, JEJÍHO ÚČELU A VÝKLADOVÝCH PROBLÉMŮ VÁŽÍCÍCH SE K TOMUTO INSTITUTU

Předcházející kapitola, mapující historii vývoje konkurenčních ujednání na našem území, ukázala a již takzvaně nakousla, jaké základní problémy se nejčastěji v souvislosti s institutem objevovaly. Všechny tyto otázky a nejasnosti směřují k vyřešení základní otázky, jež si tato práce pokládá: Je konkurenční doložka v našem právním řádu dostatečně upravena? Zaručuje stranám potřebnou míru právní jistoty? Jaké problémy mohou nastat před jejím uzavřením, při něm, či po té co už je konkurenční doložka sjednána? Těmito otázkami, postupně, v časové ose toho, jak uzavírání takové dohody zpravidla postupuje, se budu zabývat v této kapitole, protože jedním ze základních znaků této úpravy - jejím opěrným bodem - by měl být účel, ke kterému slouží, vyjádřený velmi dobře v této citaci: *„Úprava by měla vyvážit na jedné straně zájmy zaměstnavatele a na druhé straně zájmy bývalého zaměstnance, kterému by mělo být dáno široké právo domáhat se zúžení až zrušení zákazu konkurence u*

*soudu, nepovažuje-li své omezení za spravedlivé.*⁸¹

Domnívám se však, že tento účel institut konkurenční doložky v dnešní době zcela neplní, naopak, mnohdy přidává starosti té straně, pro kterou má toto ujednání především být nápomocné, tedy zaměstnavateli. Již v minulosti se úprava potýkala s problémem, kterou ze stran chránit více a kterou méně, což se odráželo v jednotlivých novelizacích zákoníku práce reflektujících vývoj institutu i pracovního práva obecně. Najít pomyslnou zlatou střední cestu se však nejspíše stále nepodařilo, o čemž svědčí množství problémů tento institut doprovázejících. V následující kapitole se proto pokusím rozebrat postupně, po jednotlivých odstavcích, ustanovení zákoníku práce konkurenční doložku upravující a vyzdvihnout hlavní problémy, které úprava představuje, spolu s názory na jejich možné řešení.

Konkurenční doložku upravuje současný zákoník práce v § 310 a § 311. Stručná úprava těchto dvou ustanovení, ruku v ruce s použitím neurčitých pojmů, odhalují některé nedostatky tohoto institutu a nejasnosti, co do postupu v jednotlivých dílčích otázkách. Vlastní text těchto ustanovení je následující:

§ 310

(1) Byla-li sjednána konkurenční doložka, 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 konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

(2) Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

⁸¹ BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy.* 2009, č. 10. DOI: 1210-6410., s. 352n

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

(4) *Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*

(5) *Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.*

(6) *Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď.*

§ 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.

Jedná se tedy o dvoustrannou dohodu, v níž se zaměstnanec zavazuje po určité době po skončení pracovního poměru nevykonávat výdělečnou činnost, která by svou povahou představovala konkurenční jednání vůči bývalému zaměstnavateli. Za toto omezení přísluší zaměstnanci protiplnění, které je závazkem zaměstnavatele. Tvoří jej povinnost vyplácet bývalému zaměstnanci finanční kompenzaci v přiměřené výši, nejméně však 0,5 násobku průměrné měsíční mzdy zaměstnance za každý měsíc plnění závazku.

4.1. Proces sjednávání konkurenční doložky, podmínky a otázky, při němž vznikají

Jak už bylo výše uvedeno, konkurenční doložka představuje vzájemnou obligaci stran, je tzv. synallagmatickým vztahem, ve kterém oběma stranám vznikají práva a povinnosti. Aby konkurenční doložka byla platnou je nezbytné dodržet povinné náležitosti, které musí ze zákona obsahovat. Ty jsou tvořeny a upraveny dikcí jednotlivých odstavců v § 310 ZPr, vyjadřující například závazek zaměstnance zdržet se určité činnosti, časové omezení tohoto závazku či přiměřené vypořádání, ale také požadavek písemné formy pod sankcí neplatnosti.

Uzavřít takovouto dohodu lze ovšem pouze s určitou skupinou zaměstnanců, nikoliv například plošně se všemi zaměstnanci konkrétního podniku. Zamyšlení se nad tím a posouzení toho, zda lze vůbec konkurenční doložku s daným zaměstnancem uzavřít, představuje jeden z prvních problémů, se kterými se zaměstnavatel potýká při aplikaci tohoto institutu.

4.1.1. Okruh osob, s nimiž lze dohodu o konkurenční doložce uzavřít

Zákonná povinnost uzavřít konkurenční doložku jako individuální dohodu zaměstnance a zaměstnavatele vylučuje možnost jejího uzavření vyjádřenou například kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zároveň se musí přihlídnout k požadavku, aby bylo možné od zaměstnance spravedlivě požadovat uzavření takovéto dohody „s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele“⁸². Nesplnění této podmínky by představovalo uzavření konkurenční doložky v rozporu se zákoníkem práce a učinilo ji tak neplatnou. Kdo je ale způsobilým zaměstnancem pro to mít uzavřenu konkurenční doložku? Kdo je nejvhodnějším kandidátem? Zjednodušeně řečeno by se dalo říci, že například tzv. „top management“ firmy. Rozhodně si lze lépe představit takovou dohodu s vrcholovým manažerem, než s řadovým pracovníkem. I zde se ale domnívám, že toto není možné paušalizovat a bude nutné každý takový

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 310, odst. 2

případ posuzovat individuálně, s ohledem na získané znalosti zaměstnance a jejich váhu pro zaměstnavatele. Posouzení toho, jaký zaměstnanec přichází v úvahu, jedná-li se o dohodě o konkurenční doložce, se věnoval i v komentáři k zákonu Miroslav Bělina, kde uvedl následující: „*Stěží si lze představit uzavření konkurenční doložky se zaměstnancem vykonávajícím jednoduché či pomocné práce.*“⁸³

I na základě tohoto tvrzení si však dovoluji poznamenat, že vyloučeno to není, ovšem dle povahy a účelu, který konkurenční doložka představuje, by se jednalo jistě o situaci velmi neobvyklou a velmi těžko představitelnou. Z mého pohledu lze tuto možnost srovnat s možností uzavřít konkurenční doložku i se zaměstnancem, který koná výdělečnou činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato možnost není zákonem vyloučena, avšak také by se jednalo o velmi neobvyklou situaci, se kterou zákon spíše nepočítá. U obou těchto případů by totiž pravděpodobně hrozilo, že konkurenční doložka, stane-li před soudem, bude shledána neplatnou pro nedodržení podmínek za kterých lze sjednání této dohody od zaměstnance spravedlivě požadovat.

Je však nutno uvést, že pro samotné posouzení přípustnosti konkurenční doložky není až tak důležitá osoba zaměstnance a jeho pracovní pozice jako taková, nýbrž spíše to, zda tato osoba disponuje takovými informacemi, které mohou při použití v jiném zaměstnání či při podnikání konkurovat bývalému zaměstnavateli, a pak také to, že tyto informace byly získány během trvání zaměstnání u bývalého zaměstnavatele. Jedná se tedy zejména o posouzení, zda zaměstnanec disponuje určitým know-how, které v konkurenčním prostředí může způsobit problémy bývalému zaměstnavateli, a je proto racionálním jednáním pojistit si takový únik informací po určitou dobu právě sjednáním konkurenční doložky.

V dřívějším nahlížení na institut konkurenční doložky bylo ale právě toto často vnímáno jako problém, protože některé odborné názory se přikláněly k výkladu, že takto nabyté znalosti se stávají součástí osobnostních práv zaměstnance a není možné je omezit či nutit zaměstnance, aby se jich vzdal.⁸⁴ Dřívější pohled se totiž striktně upíral pouze k ochraně zaměstnance, který byl vnímán jako ten, kdo může být ujednáním o smluvní konkurenční doložce nejvíce poškozen, a to bez ohledu na to, jaké informace a

⁸³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxi, 1123 s. ISBN 9788074003172., s. 800

⁸⁴ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 6, s. 267-268.

know-how ochraňuje zaměstnavatel, a jakou hodnotu mají pro jeho podnikání.

Tyto dřívější názory si, dovolím tvrdit, někdy až protiřečily, když se snažily tento institut přisoudit pouze právu obchodnímu namísto pracovnímu, aby však záhy uznaly, že právo obchodní upravovalo konkurenci pouze během trvání pracovněprávního poměru, nikoliv po jeho skončení, a tudíž, že institut konkurenční doložky v tomto smyslu obchodním právem nejspíše nemůže být upraven. Dle mého názoru je významnou částí vývoje institutu konkurenční doložky právě fakt, že byl uznán jako dvoustranný závazek a přiřazen k institutům pracovního práva.

4.1.2. Co znamená požadavek „závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele“

K požadavku na osobu zaměstnance s nímž je možné konkurenční doložku uzavřít přistupuje dále také otázka, zda informace, jež zaměstnanec získal během pracovního poměru, a které mohou představovat (při jejich využití) konkurenci vůči bývalému zaměstnavateli, mohou tomuto také „závažným způsobem ztížit jeho činnost“. Tato podmínka může, dle mého názoru, některým zaměstnavatelům způsobit značné problémy a použití slov v ustanovení textu zákona se mi zde jeví ne úplně šťastné. To potvrzuje i názor, že takto vyjádřené ustanovení vylučuje z dosahu působnosti konkurenční doložky velké zaměstnavatele, u kterých se bude o poznání obtížněji prokazovat, že určitá informace představuje závažné ztížení jejich činnosti.⁸⁵ Je-li totiž firma dostatečně velká a prosperující, hůře se posuzuje, má-li informace, jejíž únik a další využití se snaží zaměstnavatel pojistit, takovou váhu, která by mohla způsobit firmě komplikace a ono vyžadované ztížení činnosti, ve srovnání s tím, jak velká daná firma je a jak široké spektrum činností pokrývá a profituje z nich.

Vztah případné konkurence, vznikající činností bývalého zaměstnance, dopadající na činnost bývalého zaměstnavatele, je vždy určitou formou ztížení, kdy je třeba nového zaměstnance zaučit a zaškolit do pracovních postupů a věnovat určitý čas tomu, než nový zaměstnanec bude schopen pracovat na podobné úrovni jako jeho předchůdce. Pro tuto situaci a posouzení ztížení činnosti zaměstnavatele, které je větší

⁸⁵ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

než zanedbatelné a tedy rozhodující, mluvíme-li o institutu konkurenční doložky, je ale spíše nutno porovnávat činnost zaměstnavatele nikoliv směrem dovnitř, nýbrž směrem ven. Posoudit tedy především nakolik tato situace ovlivňuje zaměstnavatele ve vztahu k dalším subjektům na trhu, spíše než jak izolovaně ovlivňuje jeho samého. Je tedy třeba zkoumat, zda by počátek konkurenčního jednání bývalého zaměstnance nějak změnil zaměstnavatelovo postavení na trhu a například ho donutil ke zvýšení investic v určité oblasti tak, aby minimálně udržel určitou úroveň svého podnikání pro případ, že by mu bývalý zaměstnanec začal konkurovat.⁸⁶

Souhlasím zde s názorem, ke kterému autoři Martin Tomek a Roman Turek ve svých člancích také došli, a to, že dopad by byl nejspíše vyšší na malé zaměstnavatele, než na velké firmy. Zároveň je však potřeba říci, že pravděpodobně menší a střední zaměstnavatelé také potřebují větší míru zákonné ochrany, právě a nejen z důvodu jejich velikosti. Není tedy zcela nelogické, že velké firmy jsou na základě dikce zákona lehce upozaděny. Nedomnívám se, že by to bylo na úkor rovnosti mezi jednotlivými zaměstnavateli, spíše to vyplývá z povahy činnosti a objemu činností velkých a malých zaměstnavatelů a okruhu osob, který tomu kterému může způsobit větší problémy svým konkurenčním jednáním. Rozhodně se jedná o velice subjektivní podmínku při posuzování, která může činit v praxi problémy, a která není dodnes jasně specifikována.

Opět se v této situaci dostávají do rozporu zájmy stran, zaměstnavatele na straně jedné, zaměstnance na druhé. Nově se zde ale také může jednat i o rozpor v zájmech větších a menších zaměstnavatelů. Pravděpodobně je toto vyjádření myšlenky zákona směřováno na situace, kdy by si zaměstnavatel chtěl jednoduše pojistit šikovného pracovníka tak, aby nepřešel ihned po skončení zaměstnání ke konkurenci a ukryl tento záměr v rámci sjednané konkurenční doložky. Protože v pracovněprávních vztazích dominuje častěji ochrana zaměstnance je logické, že je zde určen takovýto požadavek, který dává váhu a důraz na to, že ne jakákoliv citlivá informace, s níž zaměstnanec přijde do styku má zároveň i dostatečnou sílu ztížit významně činnost zaměstnavatele. V širším důsledku se tak zabraňuje hlubšímu zásahu do ústavně zaručených práv zaměstnance na svobodnou volbu povolání, než jaký už zákoník práce v současnosti, s požeňáním zákona a mnohými limitacemi, umožňuje.

Je těžké najít ideální hranici mezi zájmy obou stran, ale zde, domnívám se, by

⁸⁶ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

jiná formulace příliš zvýhodňovala zaměstnavatele, který díky tomuto ustanovení musí detailněji posuzovat jaké důsledky pro něj může mít použití citlivých informací zaměstnancem, zda významné pro jeho další fungování či nikoliv, s ohledem i na velikost jeho podnikání. Opět se tak dostáváme k závěru, že individuální posuzování s přihlédnutím k dané situaci je nejjistějším řešením k dosažení kýženého účelu konkurenční doložky.

4.1.3. Problematika působnosti konkurenční doložky

Vymezení oblastí dopadu konkurenční doložky na společenské vztahy, které upravuje, je taktéž nezbytné, zejména pro posuzování její platnosti. Je nutné zvážit, zda úprava konkurenční doložky splňuje zákonné předpoklady či nevýhodňuje nepřiměřeně jednu ze stran na úkor druhé. Jedná se tedy o jeden z bodů, které je před uzavřením konkurenční doložky nutné také podrobit zkoumání.

Působnost rozlišujeme na věcnou, místní a časovou. Časová působnost je v institutu konkurenční doložky stanovena velice přesně na dobu maximálně jednoho roku po skončení zaměstnání. Jedná se o relativně kogentní ustanovení, které dává stranám možnost sjednat dobu kratší, zákonem ale vymezuje maximální hranici, kterou není možné překročit. Stejně tak by neplatností skončila i situace, kdy by doba nebyla v dohodě sjednána vůbec. Dříve se v souvislosti s touto situací také objevovaly neshody v tom, který okamžik je rozhodným okamžikem pro počátek běhu účinnosti dohody o konkurenční doložce. Bylo tomu tak zejména kvůli nedostatkům v právní úpravě, která, jak jsem již výše uvedla, byla nejednotná a nesystematická. Pozdější zpřesnění úpravy a vytyčení konkurence během pracovního poměru poskytl § 304 zákoníku práce vyjadřující zákaz jiné výdělečné činnosti zaměstnance bez zaměstnavatelova souhlasu. Toto kogentní ustanovení jasně vyloučilo uplatnění účinků dohody o konkurenční doložce ještě za trvání pracovního poměru a jednoznačně vykreslilo linii mezi úpravou konkurenčního jednání zaměstnance během a po skončení pracovního poměru. Rozhodný den u dohod o konkurenční doložce je tak například den stranami přímo sjednaný či poslední den výpovědní lhůty, samozřejmě s ohledem na to, jakým způsobem pracovní poměr končí, a zda byl vykonáván jako pracovní poměr či na základě dohod o pracích konaných mimo něj.

Druhou složkou působnosti je působnost místní, která je v případě konkurenční doložky, domnívám se, stále věcí zcela nevyřešenou, která může vyvolávat nejasnosti. Jedná se o specifikaci území, na kterém konkurenční doložka platí, a tedy i na jakém území a v důsledku toho, v jak velkém rozsahu bude dohoda zaměstnance omezovat. Byť se tento problém na první pohled nemusí zdát podstatný, je nutné posuzovat odlišně a s jinou vahou rozsah omezení, které na sebe zaměstnanec přejímá, pokud se rozšiřuje oblast, ve které je mu po nějaký čas konkurenční činnost zakázána. Zákoník práce tuto otázku nikterak blíže neupravuje, ponechává ji tedy na vůli stran, protože ani k obligatorním znakům dohody toto ujednání nepatří. Pokud dobře vím, ani judikatura se této otázce blíže nevěnovala a neexistuje proto žádné vodítko, jak v této situaci postupovat. Jako nejlepší radou se rozhodně jeví doporučení stranám specifikovat i územní vymezení co možná nejdetailněji pro vyhnutí se možným problémům.

Protože vzhledem k požadavku spravedlivosti, takový závazek vůbec po zaměstnanci vyžadovat, je nutné vzít v potaz to, že čím širší územní rozsah konkurenční doložky, tím vyšší by měla být i finanční protihodnota, kterou zaměstnavatel poskytuje. Rozsah omezení práva na svobodnou volbu povolání zaměstnance se s širším územím značně rozšiřuje, protihodnota za toto omezení poskytovaná by tedy přímo úměrně také měla. Proto by tomuto ustanovení měly strany, dle mého názoru, věnovat pozornost.

Obecně lze nejspíše soudit, že pokud není v konkurenční doložce výslovně uvedena místní působnost, platí tato na území České republiky, s přihlédnutím k teritoriální aplikaci českých právních předpisů, zákoník práce nevyjímaje. Nutno ovšem podotknout, že konkurenční doložku zakládá smlouva, ne zákon. Teritoriální princip se v ní proto uplatnit nemusí. Další poznámkou pak je, že v dnešní době nemusí vždy pouze území republiky postačovat, jedná-li se o konkurenční jednání u velkých koncernů, které operují nejen uvnitř státu. Vzhledem k tomu, že na rozdíl od úpravy práva obchodního, kde požadavek výslovného stanovení území v konkurenční doložce vyjádřen je, pracovní právo takto vyjádřený požadavek nemá, a lze tedy stěží uvažovat nad možností neplatnosti celé dohody o konkurenční doložce, pokud by území v takové dohodě nebylo vymezeno jako tomu musí být u práva obchodního⁸⁷. Existují ale i názory, že takové ujednání, výslovně geografickou působnost nevymezující, by až na výjimky bylo neplatné z toho důvodu, že zájem, který měl být konkurenční doložkou

⁸⁷ V § 672a z. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník do 31. 12. 2013 a od 1. 1. 2014 v § 2518 z. č. 89/2012 Sb. občanský zákoník je požadavek vymezení území v konkurenční doložce vyjádřen kogentně.

chráněn, nemohl být poškozen, pokud se uplatnil na nerelevantním trhu, čímž nedošlo k naplnění okolností uvedených v § 310 odst. 2 zákoníku práce.⁸⁸

Nemyslím si nicméně, že by bylo možné v dnešní době vyřešit nejistotu tím, že by se toto ustanovení příliš konkretizovalo. Nikdy by nejspíše nenastala situace, kdy by právní úprava pokryla všechny možnosti a nedala vzniknout nějakým novým otazníkům, které by bylo nutné vyřešit a individuální přístup v posuzování se mi zde jeví jako nejlepší možná cesta. Soudím tak z toho důvodu, že rozsah činností, které v dnešní době zaměstnavatelé pokrývají je nesmírně široký a kde může stačit omezení, například vztahující se na jedno město či okres, tedy tam, kde je relevantní trh, nemusí jinde dostačovat ani na celém území republiky. Navíc v dnešní době, jak jsem již zmínila, jsou mnohé podnikatelské aktivity i přeshraničního charakteru a přicházela by pak na řadu i otázka, zda nemůže bývalý zaměstnanec ztížit zaměstnavateli podnikání i působením ze zahraničí. S ohledem na kýžený účel konkurenční doložky ochránit zaměstnavatele před poškozením či ztížením jeho podnikání konkurenčním jednáním ze strany bývalého zaměstnance by měla být možnost takového jednání posouzena zejména s ohledem na rozsah podnikání zaměstnavatele a to, v jakém územním rozsahu je vymezena jeho konkurence. Jedná se spíše o otázku ekonomickou nežli právní, spočívající v posouzení toho, na jakém relevantním trhu se zaměstnavatel pohybuje a kdo a v jakém územním rozsahu tvoří jeho konkurenci. Výsledky tohoto posouzení by pak měly být uplatněny i v konkurenční doložce. Jedině tak je, dle mého názoru, možné dosáhnout relativní rovnosti na obou stranách při současném dosažení právní jistoty.

Poslední složkou působnosti je působnost věcná, tedy rozsah činností, na které se konkurenční doložka vztahuje. Jinými slovy které aktivity zaměstnanec nemůže činit po dobu vázanosti takovou dohodou. Je zajímavé, že rozsah těchto činností je širší než rozsah těch, které zaměstnanec nemůže bez svolení zaměstnavatele vykonávat za dobu trvání pracovního poměru, o čemž jsem se již dříve v práci zmiňovala. Nyní bych se ale ráda věnovala následujícímu problému. Text zákona věcnou působnost koriguje jako takovou výdělečnou činnost, „*kteřá by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“. Teoreticky by tato věta měla ohraničit rozsah konkurenční doložky, ale činí tak ve skutečnosti? Dle mého

⁸⁸ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

názoru nikoliv a představuje tak jeden z hlavních otazníků visících nad tímto institutem. Položím tedy doplňující otázku: Kde jsou hranice u dohody o konkurenční doložce?

4.2. Rozsah činností, na které se konkurenční doložka vztahuje aneb „Kde jsou hranice konkurenční doložky?“

Nejsou tyto hranice příliš široké a nespecifické? Domnívám se, že ano, a v této kapitole se tento názor pokusím dále rozvinout.

Uzavřená konkurenční doložka, co do její věcné působnosti, upravuje dva základní body, kterými jsou, jako první: zákaz výdělečných aktivit shodných s předmětem činnosti zaměstnavatele, a dále: výdělečné aktivity mající vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Co přesně znamená výkon výdělečné činnosti bylo také rozebíráno, například spolu s otázkou, zda by se omezení nemělo vztahovat i na nevýdělečnou činnost.⁸⁹ Tyto myšlenky však uplatněny nebyly a za výdělečnou činnost je považovaná právem dovolená činnost vykonávaná za účelem dosažení zisku či jiného majetkového prospěchu, bez ohledu na to, zda zaměstnanec výdělečnou činnost opravdu dosáhl či nikoliv.⁹⁰ Může se tedy jednat jak o pracovněprávní vztah, tak o výkon jiné výdělečné činnosti či o výkon obchodní a jiné činnosti, jakou je zejména podnikání. Konkurenční doložka však ve své úpravě zachází ještě dále, než jen k ochraně před přímou konkurencí a upravuje i to jednání, při kterém se bývalý zaměstnanec pouze podílí na činnosti konkurenční společnosti a je tedy soutěžitelem bývalého zaměstnavatele, nikoliv striktně přímým konkurentem. Soustředění se spíše na ty aktivity, které mají soutěžní povahu vůči bývalému zaměstnavateli, a tedy které mohou zaměstnavateli způsobit určitý škodlivý následek, bylo navrhováno některými odbornými názory již dříve.⁹¹

Názvosloví „soutěžní povaha“ ovšem není nejideálnější volbou pro určení rozsahu konkurenční doložky s přihlédnutím k tomu, že jinde v zákoníku práce ani v jiném zákoně není tento pojem blíže vymezen, a jak uvádí ve svém článku Roman

⁸⁹ Viz. např.: RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 4. 2014]

⁹¹ KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2008, 7-8. Dostupné z: Beck-online, s. 53

Turek, „vhodnější by bylo užití výrazových prostředků užívaných právem hospodářské soutěže, resp. alespoň zvolení termínu zažitého v doktrinálním výkladu obchodního práva“⁹², protože dle autora je soutěžení přirozeným chováním lidí v mnoha sférách, které všechny z povahy věci nemohou spadat pod institut konkurenční doložky, kam by měla spadat spíše pouze soutěž hospodářská. Například Petr Hajn jako východisko vidí pojem „soutěžní orientace jednání“, která má svojí povahou nejbliže k výrazu soutěžní povaha, se kterým operuje zákon, ale na rozdíl od něj lépe vystihuje obsah pojmu bez závislosti na subjektivních prvcích, jako je například úmysl.⁹³

Ve svém článku dochází Roman Turek k závěru, že výdělečná činnost zaměstnance shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele je podmnožinou výdělečné činnosti zaměstnavatele mající soutěžní povahu, a že tedy i soutěžní povaha musí určitý typ konkurence představovat, jinak by konkurenční doložka neplnila svůj účel, už jen dle názvu soudě.⁹⁴ Tento názor také nepřímou potvrzuje tvrzení, že pokud jde o konkurenční doložku, je třeba při jejím sjednávání co nejpřesněji definovat, které výdělečné aktivity jsou brány jako ty, které mají soutěžní povahu vůči zaměstnavateli a tedy i co nejpřesněji vymezeno, jaké činnosti zaměstnavatel vykonává.⁹⁵

Co možná nejužší vymezení okruhu činností, které zaměstnanec nesmí po skončení zaměstnání vykonávat, je pravděpodobně nejlepší radou, jakou je možné při uzavírání konkurenční doložky stranám dát. Rozhodně by toto vymezení mělo být užší než je celý předmět činnosti zaměstnavatele tak, jak je zapsaný v obchodním rejstříku a to hned z několika důvodů.

Prvním je samozřejmě snazší vymahatelnost takové dohody v případě vzniklého sporu, zejména při prokazování, zda takto uzavřená dohoda byla přiměřená, a zda je tedy platná či nikoliv. Je nutné si uvědomit, že mnohé firmy mají dnes jako předmět podnikání v obchodním rejstříku uvedeny mnohdy i desítky bodů, protože provozují více živností najednou. Jako typický příklad bych mohla uvést některé telekomunikační společnosti, kde jen při pohledu na předmět činnosti člověk na první pohled vidí, že

⁹² TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

⁹³ HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 329 s. ISBN 8021022825, s. 121

⁹⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550

⁹⁵ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

oblast telekomunikací není jediná, kterou tyto společnosti pokrývají.

Ruku v ruce s vymahatelností dohody jde samozřejmě i to, nakolik je požadavek zdržení se takového jednání po zaměstnanci spravedlivý. Konkurenční doložka představuje zákonem dovolené smluvní omezení práva na svobodnou volbu povolání, zakotvené článkem 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Jedná se tedy o zákonem dovolené omezení určitých práv jedné strany, smluvně, za účelem ochrany strany druhé, zde zaměstnavatele. Toto omezení už jen z této povahy musí být vykládáno spíše úzce, protože už to, že jindy silnější strana, kterou je zaměstnavatel, je zde značně chráněna, nabourává mnohé představy o rovnosti v pracovněprávních vztazích. Jde tedy o rovnováhu, ve které je třeba si ale zároveň uvědomit, že zaměstnanec nemůže být neomezeně a donekonečna chráněn, protože i on může představovat hrozbu, v důsledku čehož může ochranu v určitých situacích potřebovat i zaměstnavatel. Toto řečeno ale neznamená, že zaměstnancovo omezení může překračovat únosnou míru, jako například tak široce koncipovanou konkurenční doložkou, že zaměstnancova možnost dalšího uplatnění je po nějaký čas opravdu významně omezena. Takové ujednání by nejspíše neobstálo při posouzení před soudem, jak lze dovodit i na základě stanoviska soudu v případě rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1679/2006, kde byla konkurenční doložka prohlášena za neplatnou právě pro neurčitost, co do rozsahu činnosti zaměstnavatele, vymezené v obchodním rejstříku. V tomto sporu odmítl Nejvyšší soud ČR dovolání ve sporu, ve kterém odvolací soud mimo jiné uvedl, že sjednaná konkurenční doložka omezovala rovněž ve výkonu těch činností, které u zaměstnavatele zaměstnanec v pracovním poměru nevykonával.⁹⁶

Současně lze také odkázat na komentář k zákoníku práce, který se problematice předmětu činnosti společnosti zapsané v obchodním rejstříku také věnoval, když uvedl, že pro posuzování toho, byla-li konkurenční doložka porušena či nikoliv, nelze mechanicky vyjít ze shodnosti předmětu podnikání ze zápisu v obchodním rejstříku. Některé předměty podnikání jsou totiž tak široké, že na základě nich není možné posoudit způsobilost zaměstnance získat výhodu pro nového zaměstnavatele a bude třeba posuzovat, jestli se předmět činnosti zaměstnavatele bývalého a současného

⁹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 4. 2014].

v určité relevantní oblasti nekryje tak, aby mohla konkurenční doložka plnit svůj účel.⁹⁷

Z výše uvedených názorů a tvrzení dle mého názoru vyplývá, že požadavek zdržet se výdělečné činnosti vůči zaměstnavateli, tak jak je v textu upravujícím konkurenční doložku vyjádřen, neplní svůj hlavní účel a dává vzniknout mnoha otázkám. Cílem a účelem konkurenční doložky se jeví požadavek, aby zaměstnanec nevykonával profesi či obecněji činnost, kterou konal pro bývalého zaměstnance pro konkurenci. Na to ale text primárně nemíří, dovoluji si tvrdit, byť by měl. Může pak snadno přijít na mysl například tato otázka, kterou jsem si položila: Je-li takto koncipovaná konkurenční doložka a jsem-li právník, mohu jít vůbec ke konkurenci pracovat jako právník? Protože teoreticky vzato, taková je moje činnost, ta, kterou se z povahy mé profese zabývám, ale žádná akciová společnost nebude mít ku příkladu jako předmět podnikání uvedeny právní služby, pro rozpor se zákonem o advokacii, přestože to je primárně činnost, kterou budu vykonávat u konkurence, jsem-li právník, pracující ve velké firmě.

Domnívám se, že zde chybí určitá další, upřesňující podmínka, která by například více provázala výdělečnou činnost, kterou zaměstnanec bude vykonávat a konkrétní získané know-how. Protože nyní lze z textu ustanovení a jeho výkladu dovozovat, že primární ve své podstatě ani není výdělečná činnost a tedy osoba zaměstnanec, který ji vykonává, ale to mnohdy nehmátné know-how, které získal. A byť samozřejmě know-how tvoří jeden ze základních kamenů v institutu konkurenční doložky a toho, co má její sjednání ochraňovat, nelze je vidět izolovaně, bez kontextu s osobou zaměstnanec a jeho pracovní pozice u bývalého zaměstnavatele.

4.3. Smluvní pokuta, její účel a smysl v institutu konkurenční doložky

Možnost sjednání smluvní pokuty v rámci dohody o konkurenční doložce je uvedena v § 310 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o její možnost, nikoliv povinnost, z čehož vyplývá, že smluvní pokuta jako náležitost dohody o konkurenční doložce je složkou fakultativní. Záleží na vůli stran, zda smluvní pokutu sjednají, ale zásadní otázkou, která z mého pohledu přichází na mysl je: Má konkurenční doložka bez

⁹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1108

smluvní pokuty vůbec smysl? Nečiní ji absence smluvní pokuty takřikajíc „bezzubou“?

Smluvní pokuta v pracovním právu, jakožto zajišťovací institut k zajištění závazků zaměstnance, je striktně vázána na institut konkurenční doložky. Konkurenční doložka je tedy jedinou možností, kdy lze smluvní pokutu od zaměstnance požadovat, jak bylo také dříve stanoveno v § 13 odst. 2 písmeno g) zákoníku práce, který však byl novelizací zákoníku práce s účinností od roku 2012 zrušen. Tento paragraf říkal, že zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

Institut smluvní pokuty si vůbec v zákoníku práce prošel svým vývojem a název smluvní pokuta se určité období v zákoníku práce vůbec nevyskytoval, o čemž jsem se krátce zmínila již v kapitole 2.3.2., věnující se jedné z proběhlých novelizací zákoníku práce. V období od února roku 2004 až do konce roku 2006 byl pojem v zákoně č. 65/1965 Sb. zákoník práce, nahrazen pojmem „peněžitá částka“. Do dikce zákona se název „smluvní pokuta“ vrátil až s novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. zákoník práce, účinným od 1. ledna roku 2007. Je však nutno podotknout, že obsahově se tento pojem nijak neměnil a šlo i tehdy spíše o úpravu kosmetického charakteru způsobenou zejména absencí možnosti využití institutu smluvní pokuty v pracovním právu, vzhledem k tomu, že smluvní pokuta nebyla v zákoně vůbec definována.

Smluvní pokuta představuje závazek zaměstnance zaplatit určitou sjednanou částku pokud poruší závazek plynoucí mu z konkurenční doložky. Zaplacením této částky však závazek z konkurenční doložky zaniká, což je specifický důsledek, který tento institut v pracovním právu má, na rozdíl od práva občanského, kde takovýto důsledek nastává, pouze pokud byl výslovně sjednán. Jiná úprava smluvní pokuty není možná ani na základě dohody stran, protože se jedná o kogentní ustanovení zákoníku práce. Lze se proto setkat s názory, že smluvní pokuta v pracovním právu, v souvislosti s dohodou o konkurenční doložce, je ve své povaze spíše odstupným.

V § 310 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze podmínek stanovených v § 310 odst. 1 zákoníku práce. Tím je myšleno jednak přiměřená povaze a významu chráněného know-how a dále tomu, jak velké ztížení zaměstnavatelovy činnosti by využití tohoto know-how mohlo způsobit. Jsou to otázky, které se neustále vracejí a opakují a lze jednoznačně říci, že posuzování každého jednotlivého případu zvlášť se jeví nezbytné, mluvíme-li o konkurenční

doložce. Smluvní pokuta tedy v zásadě nesmí být nepřiměřeně vysoká, protože takový požadavek by mohl způsobit její relativní neplatnost, ovšem zákoník práce toto určení, ani jakékoliv vodítko k němu nedává. Nezbyvá tedy než se ptát „co se rozumí požadavkem přiměřenosti“ v této situaci?

V komentáři k zákoníku práce je uvedeno, že smluvní pokuta nesmí být nepřiměřená k výši peněžitého vyrovnání, které poskytuje zaměstnavatel⁹⁸. Jedná se asi o nejlepší vodítko pro tuto problematiku, ze kterého se pokusíme vyjít. Přiměřenost tedy má být určitým charakteristickým znakem vážícím se k výši protiplnění zaměstnavatele jeho bývalému zaměstnanci za to, že je po určitý čas omezen ve své výdělečné činnosti. Toto protiplnění má reflektovat povahu a význam chráněného zájmu a snižovat míru a tíživost zaměstnancova omezení ve svobodném výběru povolání.

Smluvní pokuta ve své podstatě také reflektuje povahu a význam chráněného zájmu plus navíc také to, jak moc by použití takového know-how mohlo zaměstnavateli uškodit, tedy jeho potenciální nebezpečnost. Dalo by se tedy vyjít z toho, že první část požadavku je u obou plnění stejná a tato plnění by tak mohla být obdobná, co se jejich výš týká. Domnívám se ale, že tuto myšlenku není možné v této situaci tak docela uplatnit. Myslím si, že jde o zcela jiné pohledy na situaci a smluvní pokuta, na rozdíl od protiplnění není něco, co se v konkurenční doložce uplatní vždy, byť to v ní bude stanoveno. Protiplnění zaměstnavatel musí poskytovat, tvoří jednu z esenciálních součástí konkurenční doložky, ale to, zda zaměstnanec podmínky konkurenční doložky poruší a přijde na řadu nárok na zaplacení smluvní pokuty, to je věc nejistá. Zároveň už z povahy výrazu „pokuta“ je dle mého názoru jasné, že se má jednat o jistý postih za nedodržení podmínek, nikoliv o možnost jak se jednoduše „zbavit“ závazku z konkurenční doložky zaplacením pokuty. Pak by opravdu mohla být částka nazvána odstupným a svou povahu by vystihovala lépe. Nesouhlasím tedy s tím, že by výše smluvní pokuty měla víceméně kopírovat kompenzaci poskytovanou zaměstnavatelem v rámci protiplnění, nýbrž se domnívám, že by tato částka mohla být sjednána i jako výrazně vyšší, protože představuje částku vyjadřující určitou hrozbu. Měla by proto jak zaměstnance, tak případného konkurenčního zaměstnavatele, který by chtěl zaměstnance zaměstnat a zaplatit za něj jeho smluvní pokutu, jen aby u něj mohl co nejdříve pracovat, odradit od takového jednání a zároveň poskytnout bývalému

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1108

zaměstnavateli určitou jistotu, že konkurenční doložka opravdu tvoří ochranu jeho know-how a není pouze nákladnou a nepříliš fungující pojistkou. Je nutné si uvědomit, že konkurenční doložka je pro zaměstnavatele mnohdy velmi nákladnou smlouvou a musí tedy chránit něco, co opodstatňuje použití i vyšších finančních částek jako hrozeb, jinak nebude pro zaměstnavatele smysluplné tato ujednání uzavírat, jak tomu do nedávné doby pravděpodobně bylo a možná stále je.

Jedná se myslím o jednu ze situací, kde je třeba trochu odhlédnout od ochrany zaměstnance a zaměřit se na zaměstnavatele a jeho ochranu. Jeho informace a poznatky jsou totiž mnohdy tím nejcennějším, co vlastní a jejich ochrana je pro něj velmi důležitá. Tato ochrana by proto neměla být nedotažená a tvrdit, že je-li smluvní pokuta vyšší, než plnění zaměstnavatele zaměstnanci, nemá být platná, protože pak skutečně svůj účel ztrácí. S tímto názorem ohledně výše smluvní pokuty souhlasí i například Martin Tomek ve svém článku⁹⁹ na téma konkurenční doložky. Další autoři se věnovali třeba tomu, jak nejlépe výši smluvní pokuty určit, byť se s myšlenkami uvedenými výše ne vždy zcela ztotožňují.

U stanovení výše smluvní pokuty je dle některých autorů důležitá i otázka času a toho, kdy by k porušení závazku ze strany zaměstnance došlo. Porušení zákazu konkurence téměř ihned po skončení zaměstnání by nejspíše bylo tíživější, než porušení tohoto zákazu až na samém konci aplikace dohody o konkurenční doložce.¹⁰⁰ Tomu by bylo možné smluvní pokutu také přizpůsobit, například dohodou stran o klesající částce smluvní pokuty za každý měsíc dodržení závazku. Domnívám se, že taková dohoda by měla velkou naději na úspěch, a to i pokud by počáteční smluvní pokuta představovala relativně velkou částku, která by se ale v čase postupně snižovala a vyjadřovala tak význam ochrany know-how velice přesně – s ohledem na čas. Bylo by pak ale nutné si uvědomit, že ne každé know-how může v čase ztrácet svůj význam a tedy ani toto řešení by se nemohlo uplatnit vždy a všude. Některé situace by ale takového řešení rozhodně mohlo stranám usnadnit.

Dále je třeba ke smluvní pokutě uvést, že u ní nezáleží na tom, vznikne-li porušením smluvní povinnosti, konkurenční dohodou stanovené skutečná škoda, nýbrž

⁹⁹ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

¹⁰⁰ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

se bude jednat o tzv. paušalizovanou náhradu škody. Smluvní pokuta zde má tedy dvojí funkci, jak zajišťovací, tak i uhrazovací a po zaplacení smluvní pokuty již nelze požadovat náhradu škody. Neplatí tak ale obecně, protože může být stranami sjednáno odlišně a tato možnost vyloučena býti nemusí. Pak by dozajista bylo nasnadě, věnovat vyšší smluvní pokuty ještě větší pozornost než doposud. Možnost tohoto odchylného ujednání souvisí s podpůrným použitím občanského zákona pro pracovněprávní vztahy, jakožto analogicky nejbližšího předpisu a z jeho ustanovení. Do konce roku 2013 se jednalo o § 545 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, od 1. 1. 2014 pak dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, se jedná o § 2048. Vzhledem k tomu, že úprava smluvní pokuty v novém občanském zákoníku nedoznala v tomto smyslu zásadnějších změn, a že úprava nevyloučila odchylnou úpravu dohodou stran, je nadále možné výše nastíněné ujednání stran realizovat. Pokud se ovšem strany na tomto řešení shodnou, měly by také určit právní úpravu, kterou se daný vztah bude řídit, zda dle náhrady škody způsobené zaměstnancem v zákoníku práce a jeho § 250 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., nebo, nelze-li použít úpravu práva pracovního, dle občanského zákoníku a § 420 a následujících dle staré úpravy, a § 2910 v nynější úpravě zákona č. 89/2012 Sb.

Jako na poslední otazník, který mě v této souvislosti napadá, bych ráda poukázala na otázku toho, jaké důsledky má konkurenční doložka a jaké může způsobit, pokud v ní smluvní pokuta vyjádřena a smluvena není. Samozřejmě lze uvažovat o tom, že takových dohod s absencí ustanovení o smluvní pokutě bude spíše méně než více, protože má-li zaměstnavatel možnost, pojistit si nedodržení podmínek zaměstnancem, vyplývajících pro něj z konkurenční doložky, pravděpodobně takové možnosti využije. Nepochybně bychom však i takové konkurenční doložky našli. Vzhledem k tomu, že je-li smluvní pokuta sjednána, má prakticky povahu odstupného, znamená její absence prakticky „bezzubost“ takové dohody, nebo naopak tvoří tuto dohodu daleko komplikovanější, právě pro nemožnost, vyvázat se z ní?

Zákoník práce spojuje se zaplacením smluvní pokuty zánik závazku zaměstnance nekonkurovat, neboli zdržet se výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo mající vůči němu soutěžní povahu. To je podle § 310 odst. 1 ZPr, fakticky shodné s charakteristikou smluvní konkurenční doložky jako takové a lze se tedy domnívat, že zaplacením smluvní pokuty zaniká celá

konkurenční doložka. Zaměstnanec dohodou není dále vázán a může „bez obav“, pomíneme-li samozřejmě institut nekalosoutěžního jednání dle obchodního zákoníku (či zákona o obchodních korporacích), přesunout ke konkurenci a vykonávat do té doby zapovězenou činnost. Nelze tedy dle mého názoru souhlasit například s tvrzením, že zákoník práce nestanoví, že by zaplacením smluvní pokuty došlo k ukončení celé konkurenční doložky a tedy, že by bylo nejspíše možné zaplatit smluvní pokutu i vícekrát.¹⁰¹ Myslím, že zánik povinnosti, zdržet se takového jednání, které tvoří esenci smluvního ujednání, jaké konkurenční doložka představuje, je dostatečnou vypovídající hodnotou toho, že zaplacením smluvní pokuty zde zaniká celá dohoda.

Pokud ale smluvní pokuta v dohodě o konkurenční doložce vůbec přítomna není, jaké to má důsledky? Znamená to, že není možnost zprostit se konkurenční doložky dříve, než uplyne doba, na jakou je sjednána (v této situaci rozumějme možnost odlišnou od výpovědi či odstoupení od konkurenční doložky, kterým se budu věnovat v další kapitole)? Máme-li tedy zaměstnance, který je vázán takovou konkurenční doložkou a moje osoba, z pozice zaměstnavatele, má o takovou osobu zájem, jaké jsou mé možnosti? Přiklonit se spíše k tomu, že taková konkurenční doložka se nemá o co opřít a pokud nedojde k nekalosoutěžnímu jednání, mohu zaměstnance klidně zaměstnat a přetáhnout do konkurenční firmy a de facto jediné, co mu hrozí je, že bývalý zaměstnavatel přestane poskytovat protiplnění? To ale v danou chvíli pravděpodobně ani zaměstnanci vadit nebude, protože bude zaměstnán, nejspíše i za vyšší plat, pokud je o něj takový zájem ze strany konkurence, který naznačuje i porušení konkurenční doložky. Dle mého názoru proto konkurenční doložka bez sjednané smluvní pokuty ztrácí smysl, zejména pro zaměstnavatele a stává se pro něj pouze jakýmsi velice drahým slibem zaměstnance, zdržet se po určitou dobu určitého jednání, který ale není nijak chráněn a pojištěn pro případ porušení závazku. Tuto myšlenku je možné nalézt ve více článcích a názorech, na rozdíl od jakéhokoliv návrhu, jak jinak by se situace dala řešit či vysvětlit. Nabízí se vůbec nějaká jiná varianta pro tuto situaci?

Jako jediné možné východisko nalézám případnou možnost, požadovat vyplacení náhrady škody bývalému zaměstnavateli, ale zde bych poukázala na komplikovanost při prokazování, že ke škodě skutečně došlo. Navíc porušením

¹⁰¹ ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

konkurenční doložky ještě nutně škoda vzniknout nemusí ani jedné ze stran. Dalo se by se taktéž uvažovat o snaze zaměstnavatele, aby mu byla navrácena finanční kompenzace, kterou poskytoval zaměstnanci, to by se však myslím si, mělo týkat jen těch měsíců, kdy zaměstnanec konkurenční doložku porušil či porušoval a plnění dále pobíral. Jinak by byl, domnívám se, narušen celý smysl dohody, jakou konkurenční doložka představuje nebo by takový typ „trestu“ za porušení konkurenční doložky musel být ve smlouvě stranami výslovně sjednán. Jako poslední možnost, opět o poznání méně pravděpodobnou nalézám ještě trestní stíhání související s konkurenčním podnikáním bývalého zaměstnance. Trestní řízení a jeho povaha je sama o sobě pro mnohé stále poměrně velkým „strašákem“ a rozhodně neukazuje podnikatele a jeho podnikání v dobrém světle, nehledě na jeho finanční a časovou náročnost. Dalo by se o něm tedy hovořit, jako o přípustné možnosti, není-li smluvní pokuta v konkurenční doložce smluvna. Jako negativum však vnímám, že by se v dané situaci muselo také prokazovat, že k trestné činnosti došlo a to nejde vždy přímo s porušením konkurenční doložky ruku v ruce. Troufám si navíc tvrdit, že pokud by bylo porušení konkurenční doložky natolik závažné, že by zakládalo důvody pro trestní stíhání, bývalý zaměstnavatel by se k němu pravděpodobně uchýlil tak jako tak. Stěží proto vidět tuto variantu jako náhradu za chybějící smluvní pokutu v institutu konkurenční doložky.

Tuto kapitolu zakončím názorem, že byť je sjednání smluvní pokuty fakultativním znakem, zaměstnavatelé by si jej měli pro své účely poznamenat jako spíše obligatorní, chtějí-li, aby konkurenční doložka měla ten účel, ke kterému má sloužit a nebyla pro ně drahou pojistkou bez záruk a právní jistoty.

4.4. Sjednání konkurenční doložky již během zkušební doby a problémy s tím související

Až do ledna roku 2012 se současné uzavření konkurenční doložky i zkušební doby v pracovní smlouvě vylučovalo. Tento požadavek zákona měl směřovat k ochraně zaměstnance, jak se i v komentáři k zákonu uvádělo. Pozice zaměstnance byla dle komentáře po dobu trvání zkušební doby značně nestabilní, a nebylo by tak spravedlivé, požadovat po zaměstnanci další případné ztížení možnosti pracovního uplatnění, pokud

by pracovní poměr skončil již ve zkušební době¹⁰². V praxi však způsoboval tento požadavek značné problémy.

Zaměstnavatelé byli v souvislosti s tímto ustanovením v relativně nepříjemné situaci, protože své zaměstnance pochopitelně nemohli nutit k uzavření konkurenční doložky poté, co zkušební doba (byla-li sjednána) uplynula, ale uzavření konkurenční doložky představovalo pro mnohé zaměstnavatele nutnost, aby mohli následně zaměstnanci zpřístupnit citlivé údaje, setkávání s nimiž tvořilo nezbytnou část pracovní náplně zaměstnance.

Zaměstnavatelé se tento zákaz snažili různými cestami obcházet, nejčastěji sjednáním pracovní smlouvy na dobu určitou s následnou možností prodloužení smlouvy na dobu neurčitou, ta už ale obsahovala ujednání o konkurenční doložce. Dalším způsobem, který zaměstnavatelé zkoušeli k překonání tohoto problému, byla také smlouva o smlouvě budoucí, tedy o budoucí konkurenční doložce.

Takový postup ovšem nebyl zcela v souladu se zákoníkem práce a strany se vystavovaly riziku, že v případě posouzení soudem, by taková ujednání mohla být shledána relativně neplatnými, což mělo za následek i relativní neplatnost konkurenční doložky. Zejména v prvním ze zmíněných dvou případů mohlo být soudem prokázáno, že takové jednání bylo obcházením maximální zákonem přípustné délky zkušební doby. I přesto se však tato rada zaměstnavatelům v odborných článcích ne zřídka doporučovala.¹⁰³ Hlavní kritika na zařazení tohoto ustanovení vyjadřovala nesystémový a nadbytečný zásah zákonodárce, který omezoval praktickou aplikaci konkurenční doložky a zaměstnavateli prakticky znemožňoval ochranu jeho know-how, pokud se rozhodl vyzkoušet schopnosti zaměstnance, což bylo jeho zákonem danou možností.¹⁰⁴

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. přinesla změnu, když tuto podmínku vypustila a konkurenční doložky tak mohly být sjednávány kdykoliv během pracovního poměru i před jeho vznikem, nezávisle na zkušební době. Tento krok byl odbornou veřejností hodnocen vcelku pozitivně, ale je třeba dodat, že ani toto ustanovení však

¹⁰² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xxi, 1123 s. ISBN 9788074003172., s. 799

¹⁰³ Viz. například RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14., s. 523; dále také ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

¹⁰⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.

není zcela jednoznačné, pokud jde o zkušební dobu a konkurenční doložku.

Za problémovou bych vnímala situaci ukončování pracovního poměru. Ta se totiž diametrálně liší, dle toho, zda je zaměstnanec ve zkušební době nebo již nikoliv. Při běžné situaci může zaměstnavatel od sjednané konkurenční doložky odstoupit pouze za trvání pracovního poměru, avšak v průběhu zkušební doby je stranám dána možnost, zrušit pracovní poměr okamžitě, i bez uvedení důvodu, dle § 48 odst. 1 písm. d) ZPr. To však znamená, že pokud by již tou dobou zaměstnanec měl uzavřenou konkurenční doložku a pracovní poměr by zrušil, mohl by až po dobu jednoho roku pobírat peněžité protiplnění, byť by se k citlivým informacím zaměstnavatele dosud nestihl dostat. Prokazování situace, že se tak nestalo, a tedy že protiplnění zaměstnanci nenáleží, by pro zaměstnavatele rozhodně nebylo snadným úkolem.

Jako hlavní problém zde vidím nastavit mantinely této situaci, protože zaměstnavatel je mnohdy nucen zpřístupnit citlivé informace zaměstnanci již na počátku jeho pracovního poměru, ještě ve zkušební době. Je tomu z toho důvodu, aby zákonné právo zaměstnavatele, vyzkoušet si schopnosti zaměstnance, plnilo svůj účel. Pokud by tou dobou ještě nebyla konkurenční doložka sjednána, může být pak pro zaměstnavatele problém, přimět zaměstnance k jejímu uzavření. Proto se mi řešení, sjednat konkurenční doložku až po uplynutí zkušební doby nezdá v dnešní době příliš výhodné, protože přináší mnoho nejistoty oběma stranám. Aby se tato situace neobrátila proti zaměstnavateli, je třeba s ní při uzavírání pracovní smlouvy počítat.

Jako jedno z výhodnějších řešení pro zaměstnavatele se jeví například odložit účinnost konkurenční doložky. Ta by nabyla účinnosti až po skončení zkušební doby a odpadly by starosti s tím, jak přesvědčit zaměstnance, aby konkurenční doložku po skončení zkušební doby uzavřel. I tady se ale může vyskytnout problém, kterým by bylo zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance, pokud by již stihl některé citlivé informace získat. Jedná se o méně pravděpodobnou situaci, ale nelze ji vyloučit. Zaměstnavatel by v tomto případě sice nebyl nucen poskytovat zbytečně protiplnění, nebyl by ale chráněn proti úniku informací.

Již za dřívější úpravy byly návrhy na to, ponechat rozhodnutí o tom, kdy konkurenční doložku uzavřít, na vůli stran¹⁰⁵. Tak se také stalo, ale veškeré problémy situace nevyřešila. Obě strany musí k tomuto problému přistoupit pečlivě, s hodnocením

¹⁰⁵ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>

toho, která z nabízených možností v rámci zákona, se pro ně jeví přijatelnější. Domnívám se, že rozumné zvolení přístupu, může v konkrétní situaci zaměstnavateli jednak ušetřit riziko značných nákladů, ale také zajistit využitelnost institutu konkurenční doložky takovou, jaká má být.

4.5. Možnosti zániku konkurenční doložky a jejich úskalí

4.4.1. Způsoby zániku konkurenční doložky mimo ukončení výpovědi a odstoupením

Vedle možnosti ukončit konkurenční doložku a z ní plynoucí závazky například zaplacením smluvní pokuty, následující po porušení závazků z takové dohody, upravuje text zákoníku práce výslovně další dva způsoby možného zániku konkurenční doložky. Jsou jimi odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky a výpověď zaměstnance od takovéto dohody.

V první řadě bych však ráda zmínila, že zánik konkurenční doložky na základě zaplacení smluvní pokuty by neměl být jakousi běžnou cestou, mluvíme-li o možnostech ukončení takto sjednané dohody o zákazu konkurence zaměstnance. Byť má svojí povahou charakteristiku více odstupného než pokuty, měla by ale spíše znamenat vyjádření odpovědnosti za porušení povinností a s nimi spojené plnění.

Krom výše zmíněných možností ukončení konkurenční doložky pak samozřejmě nalézáme ještě další způsoby, ačkoliv je § 310 zákoníku práce, upravující konkurenční doložku, výslovně nezmiňuje. Jde samozřejmě o vzájemnou dohodu obou smluvních stran o ukončení takové konkurenční doložky, je-li tato dohoda stran o ukončení doložky uzavřena písemně. K zániku dohody o konkurenční doložce může dojít, je-li učiněna dohodou stran, kdykoliv v průběhu jejího trvání.

Dále pak můžeme mluvit o zániku konkurenční doložky smrtí zaměstnance, protože typ dohody, jakou konkurenční doložka představuje, je vázán striktně na osobu zaměstnance anebo při pohledu z druhé strany, o zániku smrtí zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou. Zde ovšem pouze za takového předpokladu, že nedochází k pokračování v živnosti dle příslušných právních předpisů. Pokud mluvíme o možném zániku zaměstnavatele, právnické osoby, která však má právní nástupnictví, pak práva a

povinnosti z konkurenční doložky přecházejí dále na nového zaměstnavatele a zaměstnanec je takovýmto ujednáním nadále vázán, tak jako doposud.

Dalo by se říci, že tyto zmíněné způsoby zániku konkurenční doložky jsou jednak spíše výjimečnými způsoby anebo způsoby, které v praxi žádné větší problémy nezpůsobují. To však již nelze říci o následujících metodách zániku konkurenční doložky, zejména pokud mluvíme o možnosti zaměstnavatele odstoupit od smluvené konkurenční doložky.

4.4.2. Výpověď konkurenční doložky ze strany zaměstnance

Právo vypovědět konkurenční doložku náleží v této podobě pouze zaměstnanci, a to za předem stanovených podmínek upravených v § 310 odst. 5 zákoníku práce. Jedná se o situaci, kdy je zaměstnavatel v prodlení s vyplacením smluveného peněžitého protiplnění, za dodržování závazků z konkurenční dohody déle, než je 15 dní po době splatnosti. Nemusí jít o prodlení v rozsahu celé částky, stačí pouze její část na to, aby vznikalo právo zaměstnance vypovědět konkurenční doložku. O zaměstnancovu povinnost tak učinit se však nejedná a lze se domnívat, že by mohly nastat určité situace, kdy by pro zaměstnance bylo z jeho pohledu výhodnější dohodu ihned nevypovídat. Peněžité plnění ze strany zaměstnavatele mnohdy nebývá zanedbatelné, a pokud bývalý zaměstnanec mezitím již například začal podnikat v jiné sféře, která nekonkuruje bývalému zaměstnavateli, tato částka pro něj jistě představuje vítaný příjem, kterého by byla pro zaměstnance škoda, se předčasně vzdát.

Pokud by zaměstnanec svého práva vypovědět konkurenční doložku využil, takto podaná výpověď musí mít dle ustanovení § 310 odst. 6 zákoníku práce obligatorně písemnou formu a konkurenční doložka následně zanikne ex nunc, prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k doručení výpovědi zaměstnavateli.

V této situaci, slovy Romana Turka v jeho článku, zákonodárce reaguje na situaci, ve které by nastala nerovnost v poměru práv zaměstnance a zaměstnavatele, a ve které by tudíž omezení práva na svobodu podnikání a svobodnou volbu povolání na zaměstnancově straně, fakticky nekorespondovalo poskytované kompenzaci v podobě

peněžitého vyrovnání od zaměstnavatele.¹⁰⁶ Vzhledem k tomu, že konkurenční doložka je závazkem synallagmatickým, musí si práva a povinnosti pokud možná co nejvíce odpovídat, a byť je tento typ dohody určen zejména k ochraně zaměstnavatele, nemůže ho nepřiměřeně zvýhodnit oproti zaměstnanci, a to zvláště v situaci, kdy k jeho znevýhodnění omezením volby zaměstnání už fakticky došlo. Další prohlubování tohoto zákonem povoleného omezení, například ve smyslu prodloužení s plněním peněžité částky, by tak již bylo z hlediska práva nepřijatelné. Proto ponechání možnosti zaměstnanci, vyvázat se pro tento případ z takového ujednání, je domnívám se rozumné a správné.

4.4.3. Odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele

O poznání větší problematiku však představuje posouzení podmínek, za kterých může odstoupit zaměstnavatel. Tedy ten, kdo nejspíše uzavření takové dohody inicioval. Zákoník práce upravuje možnost odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky velice stručně. Jedná se o pouze jedinou větu v § 310 odst. 4 zákoníku práce, která zní: „*zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance*“¹⁰⁷. Právě pro tuto vágnost se odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele stalo nejednou omílaným a značně problematickým tématem.

Toto vyjádření v zákoníku práce rozdělilo odbornou veřejnost na dva tábory, dle dvou názorových rovin týkajících se výkladu tohoto ustanovení a jeho smyslu. Touto problematikou se zabýval zejména mezi lety 2011 a 2012 také Nejvyšší Soud ČR, jak popíšu později. Ještě než k tomuto došlo, se již utvářely dvě názorové roviny, či alespoň odborníci hledali způsoby, kterými tento stručný výklad zákona zpřesnit. Už v roce 2008 se ve svém článku zamýšlel Roman Turek nad tím, že možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky po celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance pravděpodobně zahrnuje i výpovědní dobu, a že je toto ustanovení schopno narušit právní jistotu zaměstnance. Navrhoval proto alespoň zpřesnit úpravu

¹⁰⁶ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550

¹⁰⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 310, odst. 4

v tom smyslu, že zaměstnavatelova možnost odstoupení by byla limitována, a to na jeden měsíc před skončením pracovního vztahu. Tak by dle autora byla alespoň částečně udržena rovnováha mezi smluvními stranami.¹⁰⁸

Dvě hlavní názorové roviny, jak jsem již zmínila, ale nenavrhovaly úpravu zákoníku práce jako právní názor uvedený výše, nýbrž pojaly každá jiný způsob výkladu. První názorová rovina byla benevolentní vůči zaměstnavateli, když tvrdila, že zaměstnavatel má právo bez dalšího ze zákona odstoupit od sjednané dohody, pouze, že je vymezen časový úsek, který ohraničuje kdy tak zaměstnavatel může učinit.¹⁰⁹ Nicméně i někteří odborníci z této skupiny viděli v úpravě nedokonalosti a zamýšleli se nad nimi, kromě výše zmíněného názoru Romana Turka to byl i například Jan Pichrt, který také uváděl, že je třeba se zamyslet nad tím, že odstoupení krátce před koncem pracovního poměru může mít pro zaměstnance nepříznivé důsledky.¹¹⁰

Druhá skupina se jednoznačně přiklání k názoru, že možnost pro zaměstnavatele, bez dalšího od konkurenční doložky odstoupit, není možná. Tato názorová rovina viděla ustanovení zákoníku práce jako omezení doby, ve které tak lze učinit, ovšem pouze a jen, bylo-li tak stranami dohodnuto nebo z jiného důvodu stanoveného zákonem. Nejednalo se tedy dle tohoto názoru o zvláštní důvod odstoupení.¹¹¹ Například Miroslav Bělina v komentáři k zákonu použil výraz, že tato dikce „v žádném případě nestanoví možnost odstoupení od smlouvy zaměstnavatelem bez zákonného důvodu či smluvního ujednání“¹¹²

Posoudit to, který z těchto dvou názorů je lépe použitelný a zaručuje smluvním stranám dostatečnou míru právní jistoty, není jednoduché, protože každá z názorových rovin představuje argumenty, s nimiž se lze ztotožnit. Je pochopitelné, že situace, která

¹⁰⁸ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550

¹⁰⁹ Například HOCHMAN, Josef a Antonín KOTTNAUER. *Zákoník práce: komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury, a vzorů typických smluv a podání) : podle stavu k 1. 4. 2005*. 5. aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2005, 767 s. ISBN 80-720-1539-7, s. 154; dále například URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7., s. 253

¹¹⁰ PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38-45. Dostupné z: <http://pravnikradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1111; dále například ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d26452v34821-konkurencni-dolozka-a-jeji-prakticke-uziti/>

¹¹² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1111

umožňuje zaměstnavateli například odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu den před koncem pracovního poměru zaměstnance, který už tou dobou byl značně limitován ve výběru svého příštího zaměstnání, by nejspíše nepředstavovala férové a zcela zákonné jednání. Stejně tak v situaci, pokud již zaměstnanec budoucí povolání našel, ale přijal méně lukrativní nabídku, právě z důvodu vázanosti konkurenční doložkou. Navíc nyní již zaměstnanec ani nedostane slíbené protiplnění od bývalého zaměstnavatele, které by například nelukrativnost budoucího zaměstnání dorovnálo. Je tedy otázkou, zda by toto jednání zaměstnavatele ještě o něco více neomezilo svobodnou volbu povolání zaměstnance, garantovanou Listinou základních práv a svobod a nepředstavovalo by v důsledku již neúnosnou míru zvýhodnění zaměstnavatele?

Dle komentáře k zákonu by tato situace opravdu nastala, a to lze dle daného názoru v soukromém právu jen stěží připustit, natož pak v právu pracovním, protože to je postaveno na ochraně zaměstnance a zároveň je dle výkladu dikce zákona toto ustanovení omezující a nikoliv zmocňující, protože se věnuje časovému omezení a nikde se nevěnuje vymezením důvodů pro možné odstoupení.¹¹³

Na druhou stranu je však také nutné položit si otázku, k ochraně čích zájmů předně konkurenční doložka směřuje? Byť z výkladu zákoníku práce vyplývá, že pracovní právo směřuje zejména k ochraně zaměstnance, již z názvu institutu konkurenční doložky a jejího popisu vyplývá, že zde je situace opačná. Ochrana zde má být poskytnuta zaměstnavateli, zaměstnanci pouze zaručena dostatečná míra právní jistoty a rovnosti i v tomto stavu. Zaměstnavatel by, dle argumentů v této rovině, tedy měl mít možnost sám posoudit, zda nutnost vázanosti zaměstnance konkurenční doložkou stále trvá, či nikoliv, a je-li tak pro zaměstnavatele rozumnější odstoupit od ní a vyvarovat se vyplácení nemalé částky bývalému zaměstnanci. Například, pokud se při výkonu své pracovní pozice zaměstnanec přestal setkávat s citlivými interními informacemi či žádné za svého působení nezískal a nepředstával by tak pro zaměstnavatele hrozbu. Dle názoru ospravedlňujícího tento výklad by například mělo být dáno zaměstnavateli k posouzení, zda uzavřený závazek se zaměstnancem je nadále ekonomicky či dále využitelný, zda se výhody, které uzavření takové dohody přinese,

¹¹³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1111

vyrovnají poskytování peněžitého plnění atd.¹¹⁴ Samotné peněžité plnění je v tomto vnímání viděno zejména jako forma kompenzace za omezení, nikoliv jako dodatečné plnění pro zaměstnance, se kterým může počítat jako s dodatkem k jeho příštím příjmům nebo jako s plněním, které mu umožní po nějakou dobu vůbec zaměstnání nehledat. Proto by mělo být také právem zaměstnavatele, upustit od takového zvýhodnění zaměstnance ve formě protiplnění, odpadnou-li odstoupením důvody z konkurenčního ujednání. V této situaci je dle mého názoru protiplnění často viděno jako určitý typ „zlatého padáku“, který ale rozhodně představovat nemá. Zvážíme-li tyto výše uvedené informace, jeví se pak úvaha, že je-li konkurenční doložka institut chránící zaměstnavatele, je logické, že jsou mu dány důvody, tohoto zákonem umožněného zvýhodnění se také vzdát¹¹⁵, jako poměrně rozumná. Autoři podporující tento výklad navrhovali vnímat odstoupení zaměstnavatele nikoliv jako ztížení situace zaměstnance a jeho poškození odepřením protiplnění, nýbrž jako jeho uvolnění pro volný výběr povolání a budoucí činnosti, bez omezení získaných poznatků a informací (samozřejmě v rozsahu zákona vzhledem k obchodnímu právu a ochraně obchodního tajemství).¹¹⁶ Dle autorů je také ochrana zaměstnance v konstrukci zákoníku práce a konkurenční doložky zajištěna dostatečně omezením, s kým lze toto ujednání uzavřít, na jak dlouhou dobu a za jakých podmínek. Dle například § 14 odst. 1 zákoníku práce je také omezeno právo zaměstnavatele, odstoupit například již zmíněný poslední den pracovního poměru, na základě toho, že by se jednalo o šikanózní jednání zaměstnavatele, které je zákonem zakázáno.

4.4.3.1. Stanovisko Nejvyššího soudu České republiky ve věci odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky

Nejvyšší soud ČR se touto otázkou, také na základě probíhající odborné debaty, jak jsem již uvedla zabýval, a jeho názory, dá se říci, podpořily spíše výklad „umírněnější“ názorové skupiny o tom, že odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu není možné, a že text zákona v § 310 odst. 4 zákoníku práce

¹¹⁴ URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7., s. 253

¹¹⁵ GRULICH, Tomáš. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*. 2005, č. 2. Dostupné z: <http://pravnihradce.ihned.cz/c1-15685690-moznosti-odstoupeni-zamestnavatele-od-dohody-o-konkurencni-dolozce>

¹¹⁶ URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7., s. 253

nepředstavuje obecné zmocnění pro odstoupení.

Jednalo se v této věci o judikát Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. 9. 2011. Nejvyšší soud mimo jiné uvedl, že při posuzování odstoupení od konkurenční doložky dle zákoníku práce je nutné také subsidiárně využít občanský zákoník a jeho ustanovení, pro případ odstoupení od smlouvy.¹¹⁷ Od smlouvy tedy může dle tohoto znění účastník odstoupit, je-li tak mezi stranami ujednáno, či stanoví-li tak zákon. Odstoupením obecně, dle práva pracovního, je následně jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, který vyjadřuje vůli zrušit právní úkon jiný, dříve učiněný. Zároveň je také vymezen důvod, pro toto odstoupení. Právní úkon se na základě tohoto jednání od počátku ruší, není-li sjednáno stranami jinak. Při odstupování od pracovních smluv a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se však pracovní vztahy zrušují vždy *ex nunc*. Na rozdíl od zaměstnance, kterému je dána možnost odstoupit kdykoliv, zaměstnavatel tak může učinit pouze v časovém období reflektujícím trvající pracovní poměr zaměstnance. Toto vysvětlení se jeví logické, ovšem hlavní otázka, kterou soud řešil, se týkala ne až tolik omezení časového, jakožto důvodů pro odstoupení, zejména tedy na straně zaměstnavatele.

Zde byl soudem vyjádřen nesouhlas s názorem, že § 310 odst. 4 zákoníku práce představuje obecné zmocnění a dále stanoveno, že v tomto paragrafu se o důvodech pro odstoupení nic neuvádí a jeho smyslem je tak především vymežit časové období, kdy je odstoupení přípustné. Tím se má také nadále vyloučit takové jednání zaměstnavatele, kdy odstoupí od konkurenční doložky až poté, co pracovní poměr skončil a zaměstnavatel má poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání. Soud dále uvedl jako argument také to, že *„údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu a bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.“*¹¹⁸ Jako další důvod Nejvyšší soud opět zmínil nutnost ochrany zaměstnance v rámci práva pracovního, které z toho důvodu někdy připouští i lehčí zvýhodnění zaměstnance na úkor zaměstnavatele, ale vylučuje zcela

¹¹⁷ § 48 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb. občanský zákoník, účinný do konce roku 2013; § 2001 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, účinný od 1. 1. 2014

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 23. 3. 2014].

jakékoliv znatelné zvýhodnění zaměstnavatele.

Nejvyšší soud proto dospěl k názoru, že odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele i zaměstnance je možné pouze tehdy, bylo-li tak stranami dohodnuto nebo stanoveno v zákoně. Zaměstnavateli se k této podmínce ještě samozřejmě přičítá povinnost dodržet dobu pro možnost odstoupení, během trvání pracovního poměru zaměstnance.

Na základě tohoto rozhodnutí by se jako nejlepší řešení zdálo, doporučit stranám takové podmínky a důvody pro odstoupení od dohody o konkurenční doložce sjednat. Zejména také s ohledem na to, že zákoník práce žádný zákonný důvod pro odstoupení nenabízí, a proto je tím spíše na stranách dohody, aby toto sjednaly co možná nejpřesněji. Vezmeme-li tedy v úvahu situaci, že strany tyto podmínky sjednají, zdálo by se, že problém je vyřešen. Takové ujednání stran, ale může obsahovat a v praxi není ojedinělé, sjednání možnosti odstoupení „z jakýchkoliv důvodů či bez udání důvodů“.¹¹⁹ Jak by měla být situace posuzována pak?

4.4.3.2. Sjednané odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu a stanovisko Nejvyššího Soudu České republiky v této věci

Tato otázka je ještě o poznání kontroverznější než otázka řešená výše, s ohledem na to, že takto sjednaná možnost odstoupení představuje vyjádřenou vůli smluvních stran. I samotný Nejvyšší soud odkázal v této věci na subsidiární použití občanského zákoníku, a pokud tak učiníme v této situaci, dohoda dle příslušných paragrafů (§ 48 odst. 1 z. č. 40/1964 Sb. či od ledna 2014 účinného z. č. 89/2012 Sb. a jeho § 2001) nemusí být vázána na důvod a odstoupení tak může být platným, pakliže ho v tomto znění strany sjednaly.

Judikatura Nejvyššího soudu ČR v občanskoprávních věcech by dávala tomuto názoru zapravdu¹²⁰, ale postoj Nejvyššího soudu ČR se s těmito názory neztotožnil, když v judikátu spisové značky 21 Cdo 4394/2010, ze dne 28. 3. 2012 tento názor nepotvrdil. Nejvyšší soud uvedl v tomto rozhodnutí, že „*Odstoupení od smlouvy je*

¹¹⁹ KALETOVÁ, Romana. Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k možnosti odstoupení od konkurenční doložky a jeho důvodům. In: *epravo.cz – Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. Epravo.cz, a.s., 26.10.2011, [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-moznosti-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-a-jeho-duvodum-77916.html>*

¹²⁰ Viz. např.: Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2002, sp. zn. 25 Cdo 252/2001. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

účastníky dohodnuto jen tehdy, jestliže si účastníci sjednali jednak vůbec možnost zrušit tímto způsobem smlouvu, jednak důvody, které k tomu účastníky nebo některého z nich opravňují.“ Tato podmínka byla v rozhodnutí soudu novinkou, protože v zákoníku práce toto výslovně uvedeno není a ani jiná soukromoprávní úprava tuto podmínku neobsahuje. Dále se pak Nejvyšší soud ČR věnoval vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, čímž zdůvodňoval výše zmíněný názor v tom smyslu, že *„Kdyby měl zaměstnavatel mít možnost až do dne skončení pracovního poměru konkurenční doložku z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení "zrušit" (odstoupením nebo z jiného právního důvodu), výrazně by se to muselo dotknout práv a oprávněných zájmů zaměstnance. Zásadě "pacta sunt servanda" a požadavku na stabilitu pracovních vztahů proto odpovídá požadavek, že zaměstnavatel smí, bylo-li to sjednáno, od konkurenční doložky jen v době do skončení pracovního poměru účastníků odstoupit nebo ji jiným způsobem jednostranně "zrušit", avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.“*¹²¹

Tento judikát tak vyvolal další otázky, co do otázky možného odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem bez udání důvodu, byla-li tato možnost stranami sjednána. Zpochybnil uvažování o tom, jaké důvody lze platně sjednat pro odstoupení od konkurenční doložky, protože k této věci dále uvedl, že takové ujednání je neplatným, pro rozpor s účelem právní úpravy konkurenční doložky. Tento názor také reflektuje ochranu zaměstnance, a to zejména v době, kdy si vázán konkurenční doložkou hledá nové zaměstnání, ale je v rozsahu, jaké konkrétní zaměstnání může přijmout, značně omezen.

Je však nutné uvést, že výše zmíněný judikát se vztahuje k jedné z předešlých úprav konkurenční doložky v zákoníku práce (právní úprava účinná do 29. 2. 2004, vyjádřená § 29 odst. 2 z. č. 65/1965 Sb., který byl nahrazen od 1. 3. 2004 novelou č. 46/2004 Sb. a právní úpravou v § 29a z. č. 65/1965 Sb.), která i co se týkalo požadavků na přípustnost konkurenční doložky vůbec uzavřít, byla velice strohá a nedokonalá. Hlavní podmínkou byla podmínka spravedlivosti, tedy takové podmínky, za níž lze uzavření konkurenční doložky po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Úprava, kterou nabídl později nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., byla již podrobnější a tato podmínka již obsažena takto stroze nebyla. Hlavním požadavkem v tomto zákoně je

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010. In: *Aspi* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 23. 3. 2014].

spravedlivost navázaná na znalosti, přístup k informacím, poznatkům a postupům, ať už výrobním či technologickým, a také princip „co není zakázáno, je povoleno“, který měl vyjadřovat vzrůstající liberalitu v pracovněprávních vztazích. To ovšem znamená, že strany se mohou odchýlit od textu zákona, nezakazuje-li tak přímo zákon, nebo nevyplývá-li jasně, že odchylka možná není.

Je tedy otázkou, zda judikatura Nejvyššího soudu ČR v této věci se dá bez dalšího uplatnit i dnes a uvažovat tak o možné situaci, kdy by strany sjednaly takové ujednání o „bezdůvodné“ možnosti odstoupení od konkurenční doložky. Bylo by dnes shledáno neplatným či nikoliv?

Dle mého názoru by velmi záleželo na tom, kdy by zaměstnavatel tímto způsobem od konkurenční doložky odstoupil. Důležitým by to bylo z toho důvodu, aby zaměstnavatel nezpůsobil zaměstnanci nepřiměřené další zatížení tím, že ten by se již tou dobou nacházel ve výpovědní lhůtě a hledal zaměstnání v souladu s konkurenční doložkou, jejíž podmínky by následně odstoupením zaměstnavatele odpadly. Nemyslím si, že zmíněná judikatura Nejvyššího soudu se pro tuto situaci uplatní vždy bez výjimky, nýbrž že bude opět třeba posuzovat každý případ individuálně, tak jak již bylo u mnohých aspektů konkurenční doložky taktéž vyjádřeno. Domnívám se, že pokud by odstoupení bylo zaměstnanci doručeno v takovém čase, který by nezpůsobil jeho omezení při hledání zaměstnání, důvody, které ve výše zmíněném případě judikoval Nejvyšší soud, by se neuplatnily. Omezení zaměstnance, respektive překročení určité míry omezení, které zákoník práce nepřipouští, by zde totiž vůbec nenastalo, pokud by například odstoupení bylo doručeno nejpozději na samém začátku výpovědní doby. Zaměstnanec by nebyl omezen při hledání nového zaměstnání, čímž by mu v podstatě bylo vráceno jeho právo na svobodnou volbu povolání, které bylo sjednáním konkurenční doložky zčásti omezeno. Nelze totiž, dle mého názoru, nahlížet na institut konkurenční doložky a v něm smluvené protiplnění jako na jakýsi „zlatý padák“, který bude zaměstnanci náležet poté, co opustí bývalého zaměstnavatele. Zde se ztotožňuji s některými názory skupiny, která tvrdila, že § 310 odst. 4 zákoníku práce již ze zákona opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu. Konkrétně s argumentem, že pokud zaměstnavatel déle netrvá na dodržování zákazu konkurence a jednostranně přivodí zaměstnanci zánik práva na peněžité vyrovnání, nelze to vnímat jako poškození zaměstnance odepřením plnění, které bylo sjednáno,

nýbrž jako uvolnění zaměstnance ke svobodnému výběru další výdělečné činnosti.¹²²

Bohužel se domnívám, že v dnešní době tento názor na povahu protiplnění zaměstnavatele nezřídka kdy panuje, nebo mezi některými zaměstnanci panoval, proto také velká část veřejnosti má pojem institutu konkurenční doložky stále zafixovaný jako tzv. „zlatý padák“. Zaměstnanec by však především měl být chráněn tím způsobem, že nebude limitován ve své volbě výdělečné činnosti, nikoliv v první řadě tím, že bude pobírat peněžité protiplnění za toto omezení. Touto misinterpretací se dle mého názoru, zcela vytrácí základní funkce konkurenční doložky, která se ve výsledku pro zaměstnavatele stává břemenem, namísto pomoci. I proto si trávám tvrdit, že mnohé významné a prosperující firmy takovátou ujednání s vrcholovými manažery a jinými zaměstnanci, u kterých by se konkurenční doložka uplatnila, neuzavírají. Je tomu tak, protože je jim zaručeno málo jistoty a na druhé straně nepřiměřeně velké náklady.

4.4.3. Shrnutí problematiky týkající se ukončování konkurenční doložky

Dle mého názoru v této věci, zejména co se týká problematiky odstoupení od sjednaných konkurenčních ujednání, zákon i judikatura do značné míry rezignovaly na účel, který má konkurenční doložka plnit. Tím je ochrana zaměstnavatele před ztížením jeho činnosti využitím citlivých informací ze strany bývalých zaměstnanců, kteří se s takovými informacemi při své práci setkali. Z konkurenční doložky se následně stává pro zaměstnavatele břemeno, namísto určitého zvýhodnění. Toto břemeno spočívá zejména v tom, že zaměstnavateli znemožňuje určení toho, který zaměstnanec je pro něj cenný (ve smyslu nabytých informací, které zaměstnanec získal a mohl by jich zneužít v konkurenční činnosti), a který méně, zejména s ohledem na čas a dobu. Právní úprava, domnívám se, nepočítá příliš s názorem zaměstnavatele, kdo je pro něj v daném čase a daném provozu jeho podnikání důležitý, protože judikatura se ve sporných případech přiklonila spíše na stranu zaměstnance a pro další případy často judikatura neexistuje. Samozřejmě není jednoduché v pracovněprávních vztazích, jejichž úprava směřuje zejména k ochraně zaměstnance, udržovat institut, jehož účel je zcela opačný. Nicméně to neznamena, že by mělo být na tento účel rezignováno, protože mnohdy i

¹²² URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7., s. 253

zaměstnavatel potřebuje zvýšenou ochranu, zejména právě ve věci citlivých obchodních informací, které mohou tvořit velkou a důležitou část jeho podnikání.

Jako určitou variantu pro řešení tohoto problému lze navrhnout, domnívám se, například konkurenční doložku takzvaně na dobu určitou, kterou zákon nezakazuje a lze proto předpokládat, že by bylo lze ji uzavřít. Jednalo by se například o smlouvu, kterou by zaměstnanec se zaměstnavatelem podepsal v situaci, kdy by se po nějaký čas očekávalo jeho zařazení v projektu, v němž nepochybně nabude určité informace citlivého charakteru, které ale po nějakém čase svoji citlivou povahu ztratí, protože již například budou zveřejněny. Taková konkurenční doložka by se tedy uplatnila na zaměstnance, který by se, řekněme v půlce práce na takovém projektu rozhodl odejít ke konkurenci a disponoval by informacemi, v daném místě a čase pro zaměstnavatele představující nebezpečí významného ztížení jeho podnikání, pokud by byly zveřejněny dříve, než je plánováno. Po ukončení práce na daném projektu, kdy by povaha informací při práci získaných, již dále nepředstavovala potenciální hrozbu ztížení podnikání zaměstnavatele, by konkurenční doložka skončila uplynutím doby, na níž byla sjednána. Zaměstnavatel by se tak ochránil před konkurenční činností zaměstnance v určité specifické oblasti a v určitém čase, bez výraznějších obav z toho, bude-li moci od konkurenční doložky odstoupit, pokud se zaměstnanec přestane dostávat do kontaktu s citlivými informacemi. Dle mého názoru by toto řešení mohlo institut konkurenční doložky značně zpřístupnit, a byť jsem si vědoma, že není a nebude možné ho uplatňovat za každé situace, alespoň pro některé z nich by mohl být tento způsob alternativou, hodnou zvážení.

Jako jeden ze specifických případů, kterým bych tato tvrzení podložila, si dovoluji uvést například velké telekomunikační společnosti po dobu aukce kmitočtů, která na našem území v nedávné době proběhla. Po skončení aukce a zveřejnění výsledků již neměly informace získávané v jejím průběhu tak významnou hodnotu pro zaměstnavatele, ale v jejím průběhu naopak o to více. Jeví se proto logické podepsat se zaměstnanci, kteří se na aukci podíleli, po dobu jejího trvání konkurenční doložku, která by sice pro zaměstnavatele byla nákladná, ale ne po dlouhou dobu po skončení zaměstnání, nýbrž jen po dobu, kdy by informace měly citlivou povahu. Domnívám se, že v této oblasti zatím není žádná judikatura či odborné stanovisko k dispozici, soudím tak na základě informací, získaných při tvorbě této práce a praktických zkušeností.

Oblast ukončování konkurenčních doložek je dle mého názoru jedním z největších otazníků, co se jeho účinků týká, ale zároveň velice důležitou oblastí, které je třeba věnovat náležitou pozornost. Dovolím si tvrdit, že právní úprava by zde jisté upřesnění uvítala a mohlo by vyřešit mnohé problémy a umožnit tak zaměstnavatelům, nebát se uzavírat konkurenční doložky tam, kde je to z jejich pohledu potřeba.

Závěr

V této práci jsem si dala za cíl podrobněji nahlédnout na institut konkurenční doložky v rámci pracovního práva. Podívat se o něco dále než jen na pouhé znění paragrafů konkurenční doložku upravujících, zejména rozebrat úskalí, která sjednání takové dohody může představovat, a to jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Poukázala jsem na ne jeden otazník k institutu se vztahující a na ne jednu situaci, která podněcuje minimálně diskuzi. Právě tyto situace dávají dle mého názoru, spolu s nejistotou toho, co je možné v konkurenční doložce uzavřít a co nikoliv, vzniknout mnohým problémům. Takovým může být například konkurenční doložka koncipovaná tak široce, že zaměstnanec by po svém ukončení zaměstnání pro současného zaměstnavatele nesměl vykonávat prakticky žádnou výdělečnou činnost. Nebo naopak zrození situace opačné a lehce absurdní. Tedy že v důsledku špatně koncipované konkurenční doložky může zaměstnanec téměř bez dalšího přejít ke konkurenci a vykonávat povahou shodné povolání, ale kdyby chtěl podnikat ve zcela jiné a nové činnosti, nemohl by. To vše také podléhající nejistotě, co by v případě sporu soud uznal za ještě oprávněné a co už nikoliv.

Ochrana jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele a jeho know-how může všemi nedostatky v této práci probíranými značně utrpět a najít balanci mezi právy a povinnostmi obou je sice nelehký úkol, ovšem zcela stěžejní. Zákonná úprava, která je ale dle mého názoru nedotažená, velmi stručná a ponechávající mnoho prostoru pro výklad i judikaturu tuto situaci stranám příliš neulehčuje.

Protože právě při pohledu na množství podmínek, které je nutné dodržet, ale naopak na minimální vysvětlení toho, jak zákonodárce tyto podmínky myslel a jak se mají v praxi uplatňovat, přeměňuje se institut konkurenční doložky jistě pro mnohé zaměstnavatele ve značný problém. V důsledku toho pak zaměstnavatelé nevědí, jak vůbec takovou dohodu koncipovat, aby se spíše neobrátila proti zaměstnavateli samotnému. To vede k úbytku uzavírání takových dohod, podlomení jejich využitelnosti a návratu do situace, kdy oprávněné zájmy zaměstnavatele nejsou prakticky vůbec chráněny. Na ně ale mělo v tomto institutu být cíleno především.

Na počátku této práce jsem si položila několik otázek, o jejichž zodpovězení jsem se snažila. Jsem si vědoma toho, že ne vždy se mi podařilo otázky zcela vyřešit a

dojít k jednoznačnému názoru, což je, domnívám se, způsobeno tím, že jedno jediné správné vysvětlení mnohdy neexistuje a je nezbytné, aby obě smluvní strany pečlivě zvažovaly každý krok, který bude v této věci učiněn. Mnohdy jsem se proto snažila zejména o nastínění možných postupů, spíše než o prohlášení toho, který z nich je správný. V různých situacích se totiž mohou různá řešení zdát právě těmi správnými. Základní otázkou této práce však bylo: Je institut konkurenční doložky v našem právním řádu dostatečně upraven?

Na základě mého zkoumání, učiněného nejen v rámci této práce, docházím k odpovědi, že nikoliv. Již od počátku zakotvení institutu konkurenční doložky v našem právní řádu se totiž potýkal se značnými výkladovými i aplikačními problémy plynoucími často z nedostatečné pružnosti pracovního práva, které jen velmi zvolna připouští takové ujednání, jehož hlavním účelem není ochrana slabší strany, zaměstnance, nýbrž ochrana zaměstnavatele a jeho citlivých informací, výrobních postupů či poznatků. Po ještě hlubším a detailnějším studiu jednotlivých názorových rovin a odborných debat by nejspíše bylo možné nalézt další vysvětlení k otázkám výše položeným. Faktem však je, že při pouhém čtení zákona a ustanoveních, která upravují konkurenční doložku, se setkáváme s mnoha nejasnostmi, neurčitými pojmy či pojmy, ke kterým nelze dohledat vysvětlení. Tato vysvětlení a upřesnění pak musí strany často hledat samy, což mnohdy přispívá k riziku toho, že konkurenční doložka by neobstála při posouzení před soudem a byla shledána neplatnou. Domnívám se, že text zákona by měl primárně být natolik zřetelný a jasný, aby nevyžadoval velmi podrobné další studium pro pochopení účelu, smyslu a použitelnosti konkrétního ustanovení. Byť se tedy zákonodárce napříč časem a skrze jednotlivé novelizace nepochybně snažil tento institut zpřeciznit a učinit ho snadno použitelným, nejsem si zcela jistá, že se tak podařilo. Text ustanovení stále není místy jednoznačný a vybízí k otázkám, na které je třeba nalézt odpovědi.

V průběhu psaní této práce mi také často v mysli vyvstala otázka: Proč se současná úprava nikdy nevrátila, alespoň pro inspiraci, k úpravě dřívější, v první polovině dvacátého století? Tehdejší úprava se mi zdála, vzhledem k době, v níž byla přijata, jako poměrně komplexní a celkově zdařilá, ale zmínky o ní jsem v odborných textech nacházela jen velmi sporadicky. Domnívám se, že opomenutí vývoje práva na našem území před přerušением kontinuity právního vývoje je v tomto případě chybou,

kteřá mohla způsobit mnohé z problémů, se kterými se institut potýkal a potýká. Slovy Ireny Pelikánové „*Očekávali bychom, že budeme nejprve hledat poučení věduce, že nepochybně nejsme první, kdo na otázku narazili. Poučení bychom mohli hledat ve vlastní minulosti v období před přerušením právní kontinuity našeho právního vývoje a mohli bychom je hledat také v zahraničí. Leč v žádném z prvků rozvinuvší se diskuze, s nimiž jsem se seznámila, nebylo použito této cesty. Moudrost je hledána jen ve vlastních hlavách a jen ve vlastních (tedy platných) zákonech. Je to smutné a je to příznačné.*“¹²³

I z toho důvodu si tak v některých situacích troufám říci, že se zákon i judikatura vzdaly účelu, k jakému má konkurenční doložka sloužit a stalo se z ní díky tomu břemeno nerespektující svůj vlastní účel, například typicky v možnosti zaměstnavatele posoudit, kdo je pro něj cenný v daném místě a čase spojeným s možností odstoupit od sjednané konkurenční doložky. Názory Nejvyššího soudu ČR ponechaly v této věci stále prostor pro diskuzi o možnosti odstoupení od konkurenčních doložek bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Pakliže by zákonodárce chtěl tuto situaci podmínit nutností výskytu sjednaných důvodů, bylo by nezbytné toto podložit zákonnou normou, která by pro soud byla vodítkem, zda právě ty stranami sjednané důvody byly dodrženy a byly po právu. Jinak by se jednalo o velice subjektivní posouzení, zda důvody naplněny byly či nikoliv, což nejen že je velice nepraktické a neúčelné, ale domnívám se také, že právu ani nepřísluší. Jako příklad bych použila imaginární situaci uzavřené konkurenční doložky s odborníkem na potrubní poštu ve chvíli, kdy již byl zaveden telegraf. Uzavřená konkurenční doložka s takovou osobou by se po letech mohla stát velice neúčelným břemenem právě z toho důvodu, že by například nebyly naplněny určité podmínky pro odstoupení, sjednávané v určité době, pod tíhou určitých informací, které už ale danou dobou pominuly a váha zaměstnancova know-how již není té povahy, která by ztížila činnost zaměstnavatele.

Dle mého názoru má tak před sebou úprava institutu konkurenční doložky ještě jistý kus cesty. Zejména k tomu, aby se mohla stát využívanou namísto obávanou, a aby poskytovala dostatečnou míru právní jistoty oběma smluvním stranám. V dnešní době se jedná o institut rostoucího významu a důležitosti, protože konkurenční prostředí podněcuje potřeby zaměstnavatele chránit své výtvoř, myšlenky, postupy nebo

¹²³ PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách - Český způsob analýzy. *Právní praxe v podnikání*. 1997, č. 1.

jakýkoliv další hmotný či nehmotný statek, tvořící důležitou součást jeho podnikání, který zároveň zaměstnanec získal za dobu svého působení ve firmě. Tyto znalosti a myšlenky dle mého názoru netvoří tak docela součást jeho osobnostních práv, jak bylo někdy také vnímáno, nýbrž byly takzvaně vykoupěny zaměstnancovým pobíráním mzdy a bylo by velmi jednostranným vnímáním myslet si, že takové informace je možno bez dalšího přenášet a používat i u jiného zaměstnavatele.

Je tedy nutné nahlížet na tento institut komplexně, co možná nejvíce nezaujatě a nepřiklánět se příliš jen na jednu ze stran ve dvojici zaměstnavatel – zaměstnanec. To jsou, myslím si, předpoklady úspěchu konkurenčních doložek v našem právním řádu. Zakončila bych tuto práci dalším názorem Ireny Pelikánové, se kterým se mohu plně ztotožnit: *„Problematika konkurenčních doložek zejména v pracovních smlouvách se tak stává dobrou příležitostí k tomu, abychom si ukázali, jak chybné je černobílé vidění, jak nezbytné je hluboké zkoumání každé nově se objevivší otázky a jak užitečné je poučit se jinde a v minulosti předtím, než zaujmeme tzv. „vlastní názor“.“*¹²⁴

¹²⁴ PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách - Český způsob analýzy. *Právní praxe v podnikání*. 1997, č. 1.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.
- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2008, xxi, 1063 p. ISBN 978-807-1796-077.
- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xxi, 1123 s. ISBN 9788074003172., s. 800.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512., s. 1072.
- HOCHMAN, Josef a Antonín KOTTNAUER. *Zákoník práce: komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury, a vzorů typických smluv a podání) : podle stavu k 1. 4. 2005*. 5. aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2005, 767 s. ISBN 80-720-1539-7.
- KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010, xiii, 122 p. ISBN 978-807-4001-673.
- KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-726-3233-7.
- MALACH, Antonín. *Jak podnikat po vstupu do EU: právo a podnikání, podnikatelské řízení, podpora podnikání v ČR a EU, podnikatelské a podpůrné instituce, podnikání a veřejná správa*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 524 s. ISBN 80-247-0906-6.
- SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, xxiv, 964 s. Beckova edice Komentované zákony. ISBN 80-717-9868-1.
- SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a Jana SVEJKOVSKÁ. *Nový občanský zákoník: srovnání nové a současné úpravy občanského práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xiv, 792 s. ISBN 978-80-7400-423-0.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-807-2017-386.

- ŠTEFKO, Martin. *Czech labour law in European context*. 1. vyd. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2007, 119 s. ISBN 978-808-5889-949.

Periodické zdroje

- BEZOUŠKA, Petr. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání. *Obchodněprávní revue*. 2009, č. 1.
- BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, č. 10. DOI: 1210-6410.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 433.
- GALVAS, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 1994, č. 1, s. 139-149.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva. *Právník*. 1998, č. 4, s. 308.
- GALVAS, Milan. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. *Právník*. 1999, č. 4, s. 334.
- GRULICH, Tomáš. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*. 2005, č. 2. Dostupné z: <http://pravnicradce.ihned.cz/c1-15685690-moznosti-odstoupeni-zamestnavatele-od-dohody-o-konkurencni-dolozce>
- HAJN, Petr. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 329 s. ISBN 8021022825, s. 121.
- JAKUBKA, Jaroslav. Konkurenční doložka. *Práce a Mzda*. 2001, č. 8.
- JAKUBKA, Jaroslav. Co je obsahem tzv. technické novely zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2007, č. 5.
- KALENSKÁ, Marie. Manažerská smlouva v českém právním řádu. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5.
- KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*. 2006, č. 1.
- KALETOVÁ, Romana. Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k možnosti odstoupení od konkurenční doložky a jeho důvodům. In: [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-moznosti-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-a-jeho-duvodum-77916.html>

- KALETOVÁ, Romana a Nataša RANDLOVÁ. Zamyšlení se nad možností sjednávání odstoupení od konkurenční doložky ve světle současné judikatury Nejvyššího soudu. *EPRAVO.CZ: Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. 2012. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zamysleni-nad-moznosti-sjednavani-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-ve-svetle-soucasne-judikatury-nejvyssiho-soudu-83951.html>
- KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2008, 7-8. Dostupné z: Beck-online.
- KOSTEČKA, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy*. 1993, č. 3, s. 73.
- KOSTEČKA, Jan. Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1994, č. 7, s. 238.
- KOTTNAUER, Antonín. Smluvní konkurenční doložka a smluvní odchodné. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2001, č. 1. Dostupné z: Systém ASPI.
- PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách - Český způsob analýzy. *Právní praxe v podnikání*. 1997, č. 1.
- PICHRT, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38-45. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-13534280-konkurencni-dolozka-a-odchodne>
- PILTZ, Albrecht a Oliver IMELMANN. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České Republiky z 1. 11. 1995. *Právní rozhledy*. 1996, č. 8.
- RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14.
- SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 6, s. 267-268.
- SVOBODOVÁ, Yvona. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 9, s. 405.
- ŠKUBAL, Jaroslav a Tomáš LIŠKUTÍN. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*. 2010, č. 10.
- TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>
- TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 15, s. 541-550.
- URBANEC, David a Lucie KRČMÁŘOVÁ. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7.

- VAŠÍČEK, Milan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy*. 1994, č. 1, s. 17.
- VAŠÍČEK, Milan. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy*. 1995, č. 4, s. 143.
- VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka: Linde, a. s.* 2012, roč. 20, č. 20.
- ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*. 1996, č. 11.

Právní předpisy

- Zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád
- Zákon č. 1/1863 ř. z., všeobecný rakouský obchodní zákoník
- Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících
- Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého
- Zákon č. 239/1924 Sb. z. a n., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů
- Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích
- Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hospodářské soutěže)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 90/2012 Sb., Zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.)
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1556/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1098/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 2002, sp. zn. 25 Cdo 252/2001
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.
- Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 7 Co 524/95.
- Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994, č.j. 7 Co 2163/93-84.
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993, č.j. 14 C 339/92-60.

Další zdroje

- GALVAS, Milan. Proměny funkcí pracovního práva. In: Pracovní právo 2012: závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 3. - 5. října 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 208-217. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 440. ISBN 978-802-1060-845. DOI: 978-80-210-6084-5. Dostupné z:
<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>
- <http://www.epravo.cz>
- <http://www.pravniradce.ihned.cz>
- <http://slovník-cizích-slov.abz.cz/>
- <http://www.patria.cz/>
- <http://www.danarionline.cz/>
- <http://profipravo.cz/>
- <http://www.elaw.cz/>
- <http://www.finance.cz/>
- <http://www.mzdovapraxe.cz/>

- <http://www.pamprofi.cz/>
- <http://www.aspi.cz>
- <http://www.justice.cz>
- <http://www.nsoud.cz>
- <http://www.beck-online.cz>

NÁZEV:

Konkurenční doložka

AUTOR:

Adéla Kopsová

KATEDRA:

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

VEDOUcí PRÁCE:

JUDr. Ljubomír Drápal

RESUMÉ:

Cílem této práce je poskytnout rozsáhlou analýzu institutu konkurenční doložky v pracovním právu v České republice. Tuto práci jsem vybrala, abych mohla podrobněji zkoumat institut konkurenční doložky, posoudit jeho klady a zápory, na základě kterých bude učiněno rozhodnutí, zda současná právní úprava splňuje předpoklady pro uzavření takové dohody, oběma smluvními stranami. Práce je členěna do čtyř kapitol, z nichž každá se zabývá odlišnými aspekty, jež konkurenční doložka přináší, ale také její historii a jejími současnými problémy. První kapitola je kapitolou úvodní a popisuje pojem konkurence, jak obecně, tak i v pracovním právu. Tato kapitola se člení do dvou podkapitol. První z nich popisuje rozdíl mezi konkurencí během pracovního poměru a konkurencí až po skončení pracovního poměru. Druhá část obsahuje popis základní terminologii a stav, ve kterém se konkurenční doložka v našem právním řádu nachází. Třetí kapitola se věnuje historii institutu konkurenční doložky v našem právním řádu a vykresluje průběh, jakým se institut vyvíjel. Kapitola je rozdělena do tří částí. Každá z nich se soustředí na specifické historické období, které vývoj konkurenční doložky provázelo. Třetí kapitola zkoumá konkurenční doložku ve smyslu její současné právní úpravy a skládá se ze čtyř částí. První z nich obsahuje znění konkurenční doložky v pracovněprávní legislativě, předcházející nejnovějším novelizacím. Druhá část se právě na tyto významné novelizace soustředí s ohledem na to, jaké změny do institutu přinesly a snaží se je zároveň vysvětlit. Zbývající dvě části reflektují současnou legislativu s důrazem na přijetí nového občanského zákoníku, a také shrnují právní úpravu, která se k institutu konkurenční doložky váže. Čtvrtá kapitola práce adresuje problémy, jež se vztahují k situacím při uzavírání konkurenčních doložek a taktéž případné řešení těchto problémů. Tato kapitola obsahuje taktéž některé závěry, vypracované v rámci práce. Tato kapitola je členěna na pět podkapitol. První z nich adresuje problémy vznikající při uzavírání dohod o konkurenční doložce. Druhá podkapitola analyzuje rozsah činností, na něž se uzavřená konkurenční doložka vztahuje a nahlíží na hranice takových ujednání. Podkapitola třetí se věnuje sjednané smluvní pokutě a jejímu účelu v rámci institutu a podkapitola čtvrtá se dívá na možnost uzavření konkurenčních ujednání v průběhu zkušební doby zaměstnance, klady a zápory, které toto jednání přináší. Podkapitola pátá se pokouší o analýzu problémů, spojených s odstoupením od dohody o konkurenční doložce. Poukazuje na některá soudní

rozhodnutí v této věci a varuje před použitím příliš neurčitých právních výrazů při uzavírání těchto dohod. V závěru práce navrhuji některé změny, či přístupy, které by bylo možno adoptovat, při řešení tohoto institutu a uzavírám práci s myšlenkou, že soudy a legislativa by měly věnovat značnou pozornost konkurenčním doložkám a problémům, v souvislosti s nimi vznikajícím.

KLÍČOVÁ SLOVA:

konkurenční doložka, pracovní právo, zákaz konkurenčního jednání zaměstnance, odstoupení od smlouvy

TITLE:

Non-competition clause

AUTHOR:

Adéla Kopsová

DEPARTMENT:

Department of Labour Law and Social Security Law

SUPERVISOR:

JUDr. Ljubomír Drápal

ABSTRACT:

The aim of the thesis is to be a comprehensive analysis of the non-competition clause in Czech Labour law. The reason for my research is to examine the non-competition clause, compare and contrast its advantages and disadvantages and to make a conclusion, whether the current legislation meets the requirements of both contracting parties. The thesis is composed of four chapters, each of them dealing with different aspects of non-competition clause, its history and its current problems. Chapter One is introductory and describes the competition in general and in Labour law. The chapter is subdivided into two parts. Part One describes the difference between the competition during the employment relationship and after termination of the employment. Part Two describes the basic terminology and the current state of a non-competition clause. Chapter Two focuses on the history of the non-competition clause in our legislation and illustrates the evolution of such institute. This chapter is subdivided into three parts. Each of them focuses on a specific historical period in the evolution of the non-competition clause. Chapter Three examines non-competition clause in the recent legislative history and comprises of four parts. Part One contains the wording of a non-competition clause in the Labour law legislation preceding most recent novelizations. Part Two focuses on important novelization of the Labour law, which made some significant changes to the institute and tries to explain them. The other two parts concentrate on the current legislature with the emphasis on the new Civil Code and summarize legislation regarding non-competition clause. Chapter Four addresses problems relating to situations of concluding non-competition clauses and possible solutions to such problems. Some conclusions are drawn in this chapter. Chapter is divided into five parts. Part One addresses the problems arising from concluding a non-competition clause. Part Two analyses the scope of activities to which the non-competition clause applies and looks at the limits of such agreement. Part Three deals with negotiated contractual penalty and its purpose and Part Four looks at the possibility of concluding non-competition clause during the trial period of an employee and its pros and cons. Part Five attempts to analyse the problems connected to withdrawal from the non-competition clause. It shows decisions issued by courts in such matter and warns against vague terms, not to be used when concluding non-competition clauses. In the conclusion I suggest some changes or approaches to adopt, when dealing with this

institute and I conclude that courts and legislation should devote considerable attention to non-competition clause and problems, arising in connection thereto.

KEYWORDS:

non-competition clause, labour law, ban on employee's competitive behaviour, withdrawal from the contract