

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Bc. Marcela Hlaváčková

Konkurenční doložka v pracovním právu

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

2014

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

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

V Praze dne 6. května 2014

Mgr. Bc. Marcela Hlaváčková

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému konzultantovi panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za trpělivé vedení, vstřícný přístup, cenné připomínky a podněty, které mě nasměrovaly a pomohly dokončit tuto práci. Dále bych chtěla poděkovat panu JUDr. Janovi Matejkovi, Ph.D. za počáteční odvahu a podporu.

OBSAH

Úvod	1
KAPITOLA PRVNÍ: Předmět, pojem, vývoj pracovního práva	5
1. Předmět úpravy	5
2. Pojetí pracovního práva	7
3. Vývoj konkurenční doložky v závislosti na vývoji pracovního práva	7
4. Vývoj konkurenční doložky - právní úprava zákazu konkurence v první polovině 20. století	10
4.1. Zákon č. 20/1910 ř.z. zákon o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících).....	10
4.1.1. Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru	12
4.1.2. Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru	13
4.2. Zákon o nekalé soutěži	16
4.3. Zákon č. 154/1934 Sb. z.a n., o soukromých zaměstnancích – zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení	17
4.3.1. Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru	18
4.3.2. Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru	21
5. Zákoník práce - z.č. 65/1965 Sb., i v porovnání se současnou právní úpravou	31
5.1. Klíčové otázky pracovního práva – možnosti uzavření konkurenční doložky za účinnosti z.č. 65/1965 Sb.	37
KAPITOLA DRUHÁ: Konkurenční doložka obecně	40
1. Pojem konkurence obecně	40
2. Pojem konkurence v pracovním právu	42
3. Pojem konkurence v obchodním právu	43
3.1. Hospodářská soutěž	44
3.2. Nekalá soutěž	46
3.2.1. Generální klauzule	47
3.2.2. Jednotlivé skutkové podstaty nekalosoutěžního jednání, které se nejčastěji objevují v souvislosti s pracovněprávními vztahy.....	50
3.2.3. Součást obchodního tajemství – know-how	56

4. Pojem konkurence ve vztahu občanského práva – nekalé soutěže a pracovního práva včetně soudní praxe	58
5. Pojem zákaz konkurence v obchodním právu	60
KAPITOLA TŘETÍ: Konkurenční doložka v pracovním právu	63
1. Právní úprava zákazu konkurence v zákoně č. 65/1965 Sb. zákoník práce po roce 1989.....	63
1.1. Konkurenční činnost za trvání pracovního poměru	64
1.1.1. Základní pojmy dané úpravy	64
1.2. Zákaz konkurence pro zaměstnance po skončení pracovního poměru	85
1.2.1 . Nález Ústavního soudu ČR sp.zn. II ÚS 192/95 ze dne 1.11.1995	96
1.2.2. Zajímavý případ z praxe	103
2. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb.	105
2.1. Rozbor jednotlivých sporných pojmů	107
2.2. Obecné posouzení novely zák.č. 155/2000 Sb.	120
3. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 46/2004 Sb.	121
KAPITOLA ČTVRTÁ: Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání a po skončení pracovního poměru v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce	122
1. Diskutované otázky, které se promítly do nové zákonné úpravy	123
2. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru	128
2.1. Základní pojmy dané úpravy	128
3. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru	131
3.1. Základní pojmy dané úpravy	134
KAPITOLA PÁTÁ: Rozhodčí doložka	146
KAPITOLA ŠESTÁ: Exkurs – zcela nová úprava zákoníku práce	148
1. Za trvání pracovního poměru	149
2. Po skončení pracovního poměru	151

KAPITOLA SEDMÁ: Zákaz konkurence dle právních předpisů Republiky Srbska	155
1. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích - úprava	155
1.1. Za trvání pracovního poměru	155
1.2. Po skončení pracovního poměru	158
2. Zákaz konkurence v obchodněprávních vztazích – úprava	164
2.1. Zákon o obchodních společnostech	165
2.2. Zákon o ochraně obchodního tajemství	169
2.3 Zákon o obchodě – obchodní zákoník	172
3. Zákaz konkurence z pohledu trestního práva – úprava	174
Závěr	177
Použitá literatura	183
Summary	201
Název rigorózní práce v anglickém jazyce	204
Abstrakt v české a anglické verzi	205
Klíčová slova – keywords	207

Úvod

Jako téma své práce jsem si vybrala konkurenční doložku v pracovním právu. Pojem konkurence pochází z latinského slova a znamená v podstatě soutěž nebo také soutěživost až soupeření. Jedná se o situaci, kdy několik subjektů se snaží dosáhnout stejného cíle. Cíle pak dosáhne logicky ten nejschopnější, nejrychlejší, nejpružnější, ale také nejprizpůsobivější. Slovo soutěž lze definovat v různých pojetích. Ať už v obecném slova smyslu, tak z pohledu ryze ekonomického, obchodního, pracovního, občanského. Každopádně schopnost dosáhnout určitého cíle před ostatními je otázkou také strategie, schopností a znalostí a určitého předstihu.

Existuje hranice mezi tím, co je vlastní schopnost člověka (předvídavost, podnikavost, flexibilita), co je tedy součástí jeho osobnosti, a co je součástí podniku/závodu jako nehmotný statek, představován ať již právy nebo jiným duševním vlastnictvím – know-how, obchodním tajemstvím, informacemi, sítí kontaktů atd. jakožto hodnot, které umožní získat určitým subjektům právě ten zmiňovaný předstih a spolu s dalšími aspekty ve výsledku dosáhnout cíle před ostatními.

Konkurenční doložka v pracovním právu prošla svým vývojem od poměrně velmi zdařilé úpravy z počátku 20. století, po úplné vymizení v období totalitního režimu, ve kterém neměla své místo pro své neopodstatnění, až po znovu zavedení po změně politicko-společensko-ekonomické situace po roce 1989. Po roce 1989 začala v tržním hospodářství vznikat potřeba úpravy takového institutu zejména s rozvojem podnikání. Toto období považuji za takové experimentální, konkurenční doložka za trvání pracovního poměru řešila omezení určité činnosti zaměstnance za stanovených podmínek, zatímco po skončení pracovního poměru úprava zákazu konkurence v zákoníku práce po dlouhou dobu chyběla. Celá situace pak byla řešena smluvními ujednáními mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která neměla oporu v zákoníku práce a v literatuře a judikatuře na ně panovaly rozdílné názory.

Ve své práci jsem se snažila popsat jak pojem konkurenční doložky v širším pojetí, tj. přesahující oblast pracovního práva, tak výše zmiňovaný vývoj tohoto pojmu v pracovním právu od historie po současnost. Úvodní ustanovení mé práce je tedy věnováno základním pojmům a vývoji pracovního práva. Další část je pak věnována klíčovým otázkám pracovního práva a jeho zásadám. Zásady jsou součástí a základem

pracovněprávní úpravy a prolínají se do pojetí pracovních pojmů, postavení i definic jednotlivých částí zákona. Stejně tak ze zásad se při absenci nějaké úpravy vyvozují směry a odvozují úpravy jednotlivých institutů, např. právě i konkurenční doložky a jejího pojetí.

Při širším pojetí konkurenční doložky jsem se zaměřila na pojem konkurence a zákaz konkurence z pohledu hospodářské soutěže, obchodního práva a zejména mě zaujala úprava nekalé soutěže, kterou jsem, přestože se nejedná o pracovněprávní problematiku, zařadila do své práce. Z mého pohledu z toho vyplynul známý fakt, že jednotlivé úpravy se vzájemně prolínají a více či méně na sebe navazují. Zejména i z toho důvodu, že podstatným důvodem pro vznik pracovněprávní úpravy zákazu konkurence byla ochrana obchodněprávních pojmů jako je obchodní tajemství a know-how.

Konkurenční doložka v pracovním právu se již ve svém historickém vývoji v první polovině 20. století členila na úpravu za trvání pracovního poměru a úpravu po skončení pracovního poměru. Bylo to zejména způsobeno rozvojem výroby a průmyslu a snahou zaměstnavatele chránit své výrobní potupy, obchodní tajemství a okruh zákazníků, na druhé straně s tímto rozvojem rostl i zájem zaměstnanců o vlastní podnikání. Už v té době a poměrně zdařile se řešily všechny otázky takového konkurenčního zákazu – otázky do jaké míry to lze po zaměstnanci požadovat, v jakém rozsahu, po jakou dobu, při jaké činnosti, s jakým omezením, s jakou kompenzací a jak zajistit dodržení takového zákazu.

Celá úprava pak za totalitního režimu postrádala smysl, neboť v socialistickém zřízení byl jediným zaměstnavatelem stát. Po roce 1989 se však změnila politická poměry a tak začala s tržním hospodářstvím vznikat potřeba úpravy střetu podnikatelských zájmů, zájmů zaměstnavatele a zaměstnance. Jak bylo zmíněno výše, pro začátek tohoto období řeší zákonná úprava pouze činnosti zaměstnance za trvání pracovního poměru. Po jeho skončení buď zaměstnavatelé neupravovali činnost bývalého zaměstnance vůbec, s ohledem na ústavně zaručená práva a svobody nebo odvozovali ustanovení o zákazu konkurence zejména z občanskoprávní úpravy nepojmenovaných smluv. Postoj k takové úpravě byl ze strany odborné veřejnosti i judikatury rozporuplný. Ve své práci se věnuji také v dané době velmi překvapivému a diskutovanému nálezu Ústavního soudu z 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 v porovnání

s dalším nálezem Ústavního soudu z 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96, který v dané problematice zaujal odlišné stanovisko.

Zákoník práce z doby socialismu aby byl schopen reflektovat na změnu politické situace, byl několikrát novelizován. Jeho novelizace byly však do značné míry kritizovány. V další fázi své práce se tedy zabývám významnými novelami zákoníku práce zák. č. 65/1965 Sb. s ohledem na úpravu konkurenční doložky. Zejména novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., kterou byla včleněna úprava konkurenční doložky po skončení pracovního poměru. Další novela pak upravila zařazení a nejasnosti ve formulacích textace konkurenční doložky (zák. č. 46/2004 Sb.).

Nová právní úprava zákoníku práce zák. č. 262/2006 Sb. měla za cíl obecně, ale i konkrétně v oblasti konkurenční doložky reflektovat na změnu politické situace a vytvořit úpravu dispozitivní, odrážející potřebu smluvní volnosti jako prvku demokratického zřízení. Nová úprava také řešila postavení zákoníku práce a občanského zákoníku. Nicméně úprava konkurenční doložky vycházela z původní právní úpravy. Nový zákoník práce byl také několikrát novelizován a změny dostalo i ustanovení o konkurenční doložce, které jsem se snažila ve své práci zhodnotit včetně úpravy, která nebyla do zákoníku práce začleněna a dle mého názoru být měla.

Ve své práci jsem se dále snažila v jednotlivých částech projít úpravu konkurenční doložky v souvislosti s historickými, politickými i zahraničními vlivy na její text a potřebu její úpravy a to jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. V závěrečných kapitolách jsem se zabývala postavením a užitím rozhodčí doložky v pracovním právu, dále jsem se pokusila alespoň okrajově ještě zmínit a z mého pohledu zhodnotit navrženou úpravu úplně nového zákoníku práce Petra Bezouška jako další alternativu k diskutovaným úpravám. V poslední části své práce jsem se zabývala úpravou konkurenční doložky a zákazem konkurence dle právní úpravy Republiky Srbska, se kterou jsem se v poslední době v rámci své práce mohla blíže seznámit a to nejen v intencích pracovního práva, ale i v širším pojetí.

Současná úprava konkurenční doložky v českém pracovním právu nicméně reflektuje na potřebu ctít Ústavou zaručená základní práva a svobody, do nichž lze zasáhnout jen na základě zákona a za zákonem stanovených podmínek, a s ohledem na fakt, že jsme součástí Evropského společenství pak i odpovídá požadavkům evropské

legislativy a ve výsledku je nástrojem ochrany, kterou může a nemusí zaměstnavatel využít za zákonem stanovených limitů.

I. Předmět, pojem, vývoj pracovního práva

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, jež je součástí pracovního řádu České republiky. Jeho samostatnost není absolutní. Každé právní odvětví je spojeno s většími či menšími vazbami s dalšími právními odvětvími. V případě pracovního práva jsou nejužší vazby tvořeny s právem sociálního zabezpečení a právem občanským. Pracovní právo řadíme do oblasti soukromého práva, tak i zčásti do oblasti veřejného práva. Charakterizujeme ho jako „soubor právních norem upravujících společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi související.“¹

Pracovní právo je považováno za právní odvětví zahrnující prvky soukromého i veřejného práva (objektivní právo se podle kontinentálního pojetí, které je užíváno i v České republice, člení na právo veřejné a soukromé). Objektivní právo je soubor (množina) právních norem, vymezená zpravidla původem od téhož právotvorného subjektu (státu). Právo objektivní jakožto uspořádaný soubor platných právních norem určitého státu se nazývá právním řádem dotčeného státu. Právo objektivní dává odpověď na otázku *quid iuris*, tj. co v daném případě platí jako právo, jaká právní norma v daném případě platí. Subjektivní právo znamená oprávnění subjektu se určitým způsobem chovat.²

1. Předmět úpravy

Zákoník práce ve svém § 1 stanoví, že tento zákon upravuje pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce upravuje také vztahy kolektivní a některé vztahy před vznikem pracovního poměru a zároveň zpracovává příslušné předpisy Evropské unie.

Systém pracovního práva můžeme systematicky rozčlenit na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. Jednotlivé oblasti mají své odlišné subjekty a také utváří své společenské vztahy. Co se týká individuálního pracovního práva, jedná se o soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo

¹ Galvas, Milan a kol. Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno. Masarykova univerzita a Doplněk. 2004, s 603, ISBN 80-210-3558-7, s. 23.

² Knapp, Viktor. Teorie práva, 1. Vydání. Praha. C. H. Beck, 1995. 148s. ISBN 80-7179-028-1, str. 51.

fyzická osoba. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jde především o vztah jednoho, který práci nabízí a druhého, který pro něj práci za odměnu koná. Těžiště úpravy individuálního práva je obsaženo v zákoníku práce.

Druhou oblastí pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho, je kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v ČR jsou jimi především odborové organizace a dále rady zaměstnanců a zaměstnavatelů, resp. jejich sdružení). Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvně-právních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv). Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou právně upraveny jednak přímo v zákoníku práce, jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání, který upravuje především procesně-právní stránku těchto vztahů a současně stanoví hranice použití zákoníku práce.³

Poslední část, která spadá do pracovního práva, je oblast zaměstnanosti. Jde o regulaci vztahů, resp. jedná se o využití práva daného Listinou základních práv a svobod, zejména čl. 26 odst. 3 získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Jedná se tedy o úpravu vztahů vznikající mezi občany a zaměstnavateli, ale také mezi občany a příslušnými státními orgány (např. Úřad práce). Vztahy, které neupravuje zákoník práce, upravuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších a prováděcích předpisů. V neposlední řadě v rámci vstupu ČR do Evropské unie doplňují zákoník práce také předpisy Evropských společenství. Jedná se o Směrnice EU, které upravují pracovněprávní vztahy, především se ale zabývají podmínkami a garancemi postavení zaměstnanců v evropském pracovním prostředí. Dle přijatých pravidel, jsou členské státy povinny tyto Směrnice přijmout a zapracovat do svých právních úprav a provést tak harmonizaci národního právního řádu s podmínkami právní úpravy obsažené v daných Směrnících. Ustanovení zákoníku práce, jimiž se zapracovávají předpisy EU, jsou pak taxativně vymezeny v § 363 odst. 1.

³ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání. Praha. C. H. Beck. 2010, s 504, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 70.

Pod písmenem d) zařazuje zákoník práce takové právní vztahy, které vznikají před samotným vznikem pracovního poměru. Jedná se o práva a povinnosti smluvních stran, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnavatel, na druhé straně však zatím jen fyzická osoba, která se o práci uchází. Do vzniku pracovněprávního vztahu v souladu se Zákoníkem práce, tj. vztahu zaměstnance a zaměstnavatele nelze jakýkoliv vztah zaměstnavatele a fyzické osoby považovat za pracovněprávní vztah. § 30 – 32 Zákoníku práce pak řeší postup před vznikem pracovního poměru, výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, povinnost zajistit rovné zacházení a nediskriminující přístup a právo požadovat od případného budoucího zaměstnance osobní údaje, které ovšem bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Za zmínku na závěr stojí, že zákoník práce, i když to není výslovně řečeno, upravuje také některá práva a povinnosti dalších osob, tj. těch, které nevystupují jako zaměstnavatel ani zaměstnanec. Jedná se především o práva a povinnosti týkající se např. osob pozůstalých, blízkých, povinnosti fyzických a právnických osob, pro něž je zaměstnanec uvolňován atd. – např. § 375 zákoníku práce – náhrada škody pozůstalým, výčet dílčích nároků. Výše uvedené vztahy jsou upraveny zákoníkem práce, nelze je však považovat za pracovněprávní.

2. Pojetí pracovního práva

Zákoník práce je nejdůležitější a nejzákladnější normou, která upravuje pracovněprávní vztahy. Pracovní právo stanovuje pravidla a podmínky pracovního procesu, vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, stanoví rozsah práce, odměnu za práci, odpočinek v práci, podmínky pro různé kategorie zaměstnanců, podmínky vzniku a zániku pracovního poměru atd. Kromě zaměstnanců jako jednotlivců stanoví také, jak bylo uvedeno výše, pravidla pro kolektivní působení.

3. Vývoj konkurenční doložky v závislosti na vývoji pracovního práva

S rozvojem pracovních vztahů se samozřejmě vytvořila potřeba jejich regulace, určení pravidel, podmínek, práv a povinností. Nicméně je nutné konstatovat, že první známky regulace pracovních vztahů sahají až do středověku, římského práva. Kromě

jiných smluvních úprav, římské právo upravuje i tak zvanou smlouvu námezdní (locatio conductio operarum). Ve středověku se pak snaha o úpravu pracovních vztahů objevuje zejména v horním právu, v čeledních řádech a cechovních předpisech.

V roce 1811 byl vyhlášen Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – ABGB), císařský patent č. 946/1811 Sb. z.n., který představoval na svou dobu moderní obecnou úpravu občanského práva, vycházející z přirozenoprávní teorie a ovlivněnou instituty klasického římského práva. Charakteristickým rysem pracovního zákonodárství je od jeho počátku značná roztržitost.

Pracovní zákonodárství v období 1910 – 1945 stejně jako v době předcházející se rozpadá do dvou základních skupin norem, které na sebe historicky navazují a vzájemně se prolínají. Jde zejména o právní normy zahrnované do soukromého práva (sjednání a obsah pracovní smlouvy) a do práva veřejného (pracovní doba, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, atd., dále i předpisy o kolektivních smlouvách a závodním zastupitelstvu, úprava služebních poměrů ve státní a veřejné správě).⁴

V období vzniku první republiky a po první světové válce docházelo k úpravám v pracovním zákonodárství, zejména s důrazem na pracovní podmínky, sociální oblast (pracovní doba, podpora v nezaměstnanosti- gentský systém, placená dovolená atd.) a kolektivní vyjednávání.

V první polovině 20. století v důsledku hospodářské krize došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců a jejich pracovních podmínek, které vyvrcholilo během okupace. Stát se snažil o regulaci podmínek zaměstnanců. Po druhé světové válce zákonodárství v oblasti pracovního práva bylo pod vlivem politicky a ekonomicky nepříznivé situace, docházelo k rasové a politické perzekuci. Zákony z doby okupace nebyly uznány za součást pracovního řádu a ostatní zákony z oblasti pracovního práva byly ponechány v platnosti, pokud nebyly v rozporu s ústavou a jejími zásadami. Po skončení války se projevil problém s nedostatkem pracovních sil. Dekret prezidenta republiky stanovil všeobecnou pracovní povinnost pro všechny práceschopné občany, kteří nebyli zaměstnáni a kteří měli povinnost vykonávat práci ve veřejném zájmu.

⁴Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání, Praha, C.H. Beck, 2010, s 504, ISBN 978-80-7179-672-5, s. 49.

V roce 1946 se zavedly pracovní knížky, které měly sloužit ke kontrole pracovních sil. Po únoru 1948 si komunistické vedení dalo za úkol přebudovat právní řád podle „socialistických“ principů“. Tzv. „právní dvouletka“ zasáhla velkou část právních odvětví. V pracovním právu se projevil sjednocovací proces – stejné podmínky pro všechny pracovníky a byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti k výrobním prostředkům.⁵ Sjednocovací proces byl dokončen v zákoníku práce.

Závěrem popisu historického vývoje pracovního práva bych chtěla poznamenat, že ne vždy je vývoj určitého práva zajímavý a inspirující pro budoucí právní úpravu. Nicméně historický vývoj tématu mé práce – konkurenční doložky, kterému se budu věnovat dále, si myslím, je zcela jistě výjimkou. Vývoj této právní úpravy je velmi zajímavý a dle mého názoru v mnoha ohledech preciznější než další úpravy, které byly do právního řádu ČR zavedeny později. V souvislosti se zavedením institutu konkurenční doložky do právního řádu ČR se odborné články zmiňují o tom, že potřeba zavedení konkurenční doložky byla vyvolána až v souvislosti se společensko-ekonomickými změnami po roce 1989 a že jde o institut anglo-amerického právního systému.⁶ Dle níže uvedeného rozboru konkurenční doložky v první polovině 20. století a vzhledem k propracovanosti dané úpravy je zřejmé, že její úprava má nejen zázemí v našem právním řádu, ale ještě navíc daleko dříve než po roce 1989. Pojem a úprava konkurenční doložky pak jak bude rozebráno níže, navíc značně překračuje hranice pracovního práva a našla si své uplatnění také např. v oblasti práva obchodního, v oblasti zastupování i oblasti soukromoprávní. Konkurenční doložka v obecné rovině jednak zabraňuje činnosti a vstupu jiného subjektu do určitých vztahů a jednak se snaží naopak zamezit výstupu určitých informací, technologií a znalostí. Text úpravy zákazu konkurence pak může vyplývat buď ze zákona, nebo ze smluvních ujednání stran jednotlivých smluvních vztahů.

⁵Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání, Praha. C. H. Beck. 2010, s 504, ISBN 978-80-7179-672-5, str. 55.

⁶Salačová, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C. H. Beck, 1996, č. 6. Str. 267-268. ISSN 1210-6410, str. 267.

4. Vývoj konkurenční doložky - právní úprava zákazu konkurence v první polovině 20. století

Ve 2. polovině 19. století se u nás začala výrazně zvyšovat průmyslová výroba a s ní související obchod. S rozvojem trhu byla stále aktuálnější otázka konkurence mezi jednotlivými podnikateli a začala se objevovat možnost nekalé konkurence ze strany zaměstnance. Vztah k obchodnímu prostředí se projevil v tom, že zatímco pracovní smlouva byla upravena ve 26. hlavě obecného zákoníku občanského, prvními zákony, jež regulovaly zákaz konkurenčního jednání, byly živnostenský řád (zákon č. 227/1895 ř.z.) a obchodní zákoník (6.díl zákona č. 1/1863 ř.z.), které se vztahovaly na služební poměry obchodních pomocníků. V obchodním zákoníku a v živnostenském řádu byly obsaženy „zákazy konkurence“ (Konkurrenzverbot), jež zakazovaly zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako zaměstnavatel. Právní úprava v obou zákonech byla kusá a ustanovení obchodního zákoníku nebyla kogentní, takže mohla být změněna v neprospěch zaměstnance. Pracovní právo bylo až do vydání zákoníku práce upraveno řadou zvláštních zákonů. Významným zákonem, který řešil uceleně konkurenční jednání zaměstnance, byl zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a dále zákon o obchodních pomocnících.⁷ I v tomto období a především v návaznosti na zvyšující se průmyslovou výrobu a rozvoj obchodu byla na jedné straně snaha zaměstnavatelů chránit své obchodní tajemství, systém práce, systém výroby atd. a na druhé straně snaha zaměstnance o vlastní prosperitu. Z výše uvedeného se v zákonných úpravách začala objevovat ustanovení pamatující na úpravu konkurence nejen za trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení.

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

V době Rakouska -Uherska tímto zákonem byla upravena problematika konkurenční doložky a to nejen za trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení. Tento zákon byl

⁷Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 25.

začleněn do obchodního zákoníku z roku 1863. Neplatí jen pro obchodní pomocníky, ale upravuje poměry i dalších, taxativně vyjmenovaných skupin zaměstnanců v jiných hospodářských odvětvích. Především tato úprava byla velmi potřebná z důvodu nedostatečnosti v úpravě obecného služebního poměru v občanském zákoníku. Jen okrajově k občanskému zákoníku, kde byly např. stanoveny povinnosti zaměstnance:

- povinnost věrnosti (myšleno ne citové) tedy šlo o povinnost něco nečinit, dle výjimečného případu pak jen povinnost k odvrácení škody
- povinnost mlčenlivosti – kdy prozrazení obchodního tajemství bylo důležitým důvodem k propuštění
- povinnost úcty a slušného chování

Je pravdou, že v obecném občanském zákoníku z roku 1811 je upravena obecně jen služební smlouva, a zákaz konkurence pak obecný občanský zákoník vůbec neupravuje. Nicméně tato úprava je úpravou *lex generalis* k úpravě k zákonu o obchodních pomocnících, který tak byl inkorporován do této obecné úpravy na základě dílčí novely z roku 1916. Zákon o obchodních pomocnících obsahoval i řadu ustanovení, která byla zakomponována z důvodu ochrany zaměstnanců. Tento zákon upravoval postavení obchodních pomocníků, což byli zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni na základě tzv. služební smlouvy u zaměstnavatele – kupce, který byl fyzickou nebo právnickou osobou a vykonávali výhradně nebo převážně kupecké práce. Ostatní zaměstnanci, kteří konali jiné než práce kupecké, nebo je konali jen výjimečně, těch se zákon netýkal. Tyto práce byly v literatuře definovány jako práce související s vedením a organizací podniku (nemuselo se jednat o nákup a prodej zboží) a předpokládalo se, že tento zaměstnanec měl jistou dovednost a školenost, z hlediska obchodního podniku odbornou. Práce nesměla spočívat pouze v manuálních úkonech.⁸ Zákon rozlišoval dva druhy zaměstnanců, ty co se zabývali převážně kupeckými službami a ty co prováděli vyšší služby nikoliv kupecké (pomocníky výrobní, produkční, šlo zejména o tovární personál, chemikové, strojníci atd.)⁹ Podle judikatury o tom, zda zaměstnanec koná vyšší služby, nerozhoduje jeho titul, ale služby, které koná.¹⁰ Jak bylo uvedeno výše, zákon se

⁸ Vážný, František. Nový zákon o soukromých zaměstnancích. Sociální revue. 1934. r.15, č. 6/8, str. 297.

⁹Randa, Antonín. Zákon o obchodních pomocnících a jiných zřízeních z ledna 1910, č. 20 ř.z. (VI. titul obchod. zák.). Praha. Otto, 1910. 38s.

¹⁰Rozhodnutí ze dne 31. 3. 1925, Rv. I. 323/25 (č.4854 Váž.), Budník, J.: Vymezení pojmu „vyšších služeb“ v praxi Nejvyššího soudu, Soudcovské listy, r. 13, 8/1932, str. 142.

vztahoval na taxativně vyjmenované zaměstnance, na ty se ale zákaz konkurence nevztahoval.

4.1.1. Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru

Zákaz konkurence byl obsažen v § 7 zákona č. 20/1910 – jako „zákonná záповěď konkurence“ – v odst. 1 se stanoví, že zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatele provozovat samostatně kupecký podnik, ani činit obchody v obchodním odvětví zaměstnavatele na svůj nebo cizí účet. V případě, že zaměstnanec tento zákaz porušil, mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody nebo požadovat, aby uzavřené obchody na účet zaměstnance byly převedeny na zaměstnavatele, tj. postoupení obchodu. Pokud šlo o obchody uzavřené na cizí účet, mohl zaměstnavatel požadovat vydání toho, co z uzavřeného obchodu bylo získáno, provizi nebo postoupení nároku na náhradu obdrženu z uzavřeného obchodu. Mimo to mohlo být porušení zákazu konkurence důvodem k propuštění zaměstnance. Zaměstnanec tedy bez svolení zaměstnavatele nesměl podnikat v žádném oboru, ale v případě uzavírání obchodů ať už na svůj nebo cizí účet, zákaz nebyl tak striktní a týkal se jen oblasti podnikání zaměstnavatele. Podle judikatury obchodní pomocník, který po výpovědi byl zproštěn služby, aniž mu ohledně využití jeho volného času byla uložena nějaká omezení, mohl ve výpovědní lhůtě vykonávat u konkurenční firmy kancelářské práce, ale účast na uzavírání obchodů mohla být pokládána za porušení konkurenčního zákazu.¹¹ Zaměstnavatelovy nároky zaniknou ve třech měsících ode dne, kdy se dozvěděl o uzavření obchodu, v každém případě nejpozději v pěti letech od uzavření obchodu. Ze zákonného ustanovení „nároky zanikají“ vyplývá, že se jedná o lhůtu prekluzivní. Nicméně v právní literatuře se o tomto vedly spory a část názorů ji považuje za promlčecí lhůtu, část za prekluzivní a druhá lhůta je pak považována za promlčecí.

Novelou zákona o obchodních pomocnících císařským nařízením č. 8/1915 ř.z. byl doplněn do § 7 odst. 4. Ten zakazoval zaměstnancům uvedeným v § 2 odst. 5 zák. o obchodních pomocnících zaměstnaným u inženýrů, neautorizovaných architektů a geometrů bez svolení zaměstnavatele přijímat na vlastní nebo cizí účet příkazy spadající do oboru obchodní činnosti zaměstnavatele, pokud by to mohlo zaměstnavateli způsobit

¹¹Praha 1. 12. 1915 Cr II 589/15, Sb. ž. 2788) Hartmann, Antonín. Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb., z. a n., str. 172.

újmu, a dále jim bylo zakázáno bez jeho svolení se zúčastnit zároveň s ním téže soutěže. Při porušení zákazu mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody.¹²

Výše uvedená úprava je úpravou, ze které se vycházelo při tvorbě textu budoucích konkurenčních doložek. Považuji ji za výstižnou i především z důvodu diferenciací postavení jednotlivých zaměstnanců a povahy vykonávané práce s ohledem také na vymezení osobní působnosti tak, že „osoby u kupce ustanovené, kterých se využívá toliko výjimečně ke kupeckým službám, jakož i osoby, které vykonávají převážně podřízené úkony, nepokládají se za obchodní pomocníky“. Omezení je tedy koncipováno tak, aby omezovalo jen ty zaměstnance, u nichž to bylo žádoucí a nezatěžovalo zaměstnance, u nichž to nemělo význam.

4.1.2 Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru

Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru byl upraven zákonem č. 20/1910 ř.z. A to zejména z důvodu, že zaměstnanec za působení u zaměstnavatele získal určité znalosti, seznámil se např. s výrobními postupy, s obchodními partnery, klienty atd. a po skončení pracovního poměru tak měl šanci vytvořit bývalému zaměstnavateli s těmito kontakty a znalostmi konkurenci a to buď sám, nebo prostřednictvím třetí osoby. Konkurenční doložka na dobu po skončení pracovního poměru je definována v § 36 zákona o obch. pomocnících jako soutěžní doložka, která má za cíl omezit zaměstnance v jeho výdělečné činnosti a je neúčinná pokud byl zaměstnanec v době jejího uzavření nezletilý nebo nepřesahovala-li jeho odměna (plat) v době skončení služebního poměru 4.000 K ročně. K posouzení zletilosti zaměstnance byl rozhodující stav při jejím uzavírání. Tuto podmínku tedy nemůže odstranit ani fakt, že v pozdější době, tj. za trvání pracovního poměru nabude zletilosti.¹³ Navíc konkurenční doložka nemohla být uzavřena nezletilým zaměstnancem ani se svolení zákonného zástupce, i kdyby byl schválen poručenským nebo opatrovnickým soudem. Konkurenční doložka se vztahovala k dané osobě a týkala se a zavazovala pouze zaměstnance. Zletilosti se dosahovalo ve 24 letech. Do výše platu se započítával peněžitý i naturální plat. Do

¹²Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 28.

¹³ Dle rozhodnutí soudu je nezávazný zákaz soutěže a ujednání smluvní pokuty ve smlouvě s nezletilým zaměstnancem, i když poté ve služebním poměru dosáhne zletilosti (Gl.U. 13.945).

peněžitého platu náleželo služné, provize, tantiemy, odměny apod., do naturálního platu pak služební byt poskytovaný bezplatně nebo za sníženou cenu, bezplatná strava, také se sem mohlo počítat cestovné, stravné a diety, pokud v sobě zahrnovaly i částečnou odměnu za služební výkon. Konkurenční doložka byla platná jen tehdy, pokud veškerý roční plat převyšoval částku 4000 K. V případě, že služební poměr nerval celý rok, vypočítal se celkový roční příjem podle platu, který zaměstnanec obdržel.¹⁴ Další podmínky byly stanoveny v odst. 2 výše uvedeného paragrafu. Konkurenční doložka byla platná dále v případě, že omezení činnosti zaměstnance se týkalo činnosti v obchodním odvětví zaměstnavatele a doba platnosti konkurenční doložky nepřesáhla dobu jednoho roku¹⁵ a omezení podle předmětu, času a místa v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele, nepředstavovalo neslušné ztížení zaměstnancovy výživy.¹⁶ Konkurenční doložka byla koncipována tak, aby na jedné straně zajistila ochranu obchodních zájmů zaměstnavatele, ale na druhou stranu pro zaměstnance neznamenal takový zásah do finanční existence, který by ztížil jeho schopnost zabezpečit si obživu prací.¹⁷

Podstatný smysl konkurenční doložky spočíval v tom, že zaměstnanec, který přijal tento závazek, nesměl po jistou dobu, nejdéle jeden rok, vstoupit buď jako zaměstnanec, nebo společník do podniku, který působil ve stejném odvětví jako jeho dosavadní zaměstnavatel, nebo si takový podnik sám založit. Konkurenční doložka mohla být součástí služební smlouvy. Pokud by byla sjednána v rozporu s § 36, byla neplatná pouze tato část a nezpůsobilo to neplatnost celé smlouvy. Zákon nestanovil písemnou formu, ale jak vyplynulo z judikatury („dání čestného slova na dodržení soutěžní

¹⁴ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 32.

¹⁵ Soud např. rozhodl, že nepřijatelná je doložka zavazující zaměstnance po dobu pěti let po skončení služebního poměru tak, že nemůže vstoupit jako pomocník ani společník a ani samostatně obchodovat (GL.U.N.F. 206) a stejně tak soutěžní doložka je nedovolená pokud má časové neomezení trvání (Gl. U.N.F. 5187).

¹⁶ Z rozhodnutí soudu tak vyplývalo, že jakákoliv domluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve které se omezuje zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve své výdělečné činnosti, se považuje za přičící se dobrým mravům a tedy za nicotnou zejména tehdy, jde-li na zaměstnancově straně o závazek, jenž jej podle okolností případu neslušným ztížením zaměstnancovy výživy a omezuje jeho výdělkovou svobodu způsobem přesahující nezbytnou míru 11.221 a dále též Andres, Bedřich, Hartmann, Antonín, Rouček, František, Sedláček, Jaromír. Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha. Linhart, 1011 s.

¹⁷ Soud např. rozhodl, že pětiletá soutěžní doložka pro ženatého zaměstnance, byť vztahující se jen na dva okresy, je takovým omezením stěhování a výdělečné činnosti, že se považuje za nemravnou (Gl. U.N.F. 4338).

doložky je neplatné)¹⁸ musela být sjednána písemně. Konkurenční doložka byla uzavírána ve prospěch zaměstnavatele, zákon ovšem chránil i zaměstnance, ustanovení § 36 obsahovalo vymezení její platnosti a rozsahu a § 37 chránil zaměstnance před bezdůvodným šikanováním ze strany bývalého zaměstnavatele.¹⁹

Další omezení konkurenční doložky ve prospěch zaměstnance vyplývala z ustanovení § 37 odst. 1 a 2, tj. práva z konkurenční doložky se nemohla uplatnit tehdy, pokud zaměstnavatel dal svým zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi ze služebního poměru nebo zaměstnavatel zrušil služební poměr propuštěním nebo výpovědí aniž by k tomu dal zaměstnanec důvodnou příčinu svým zaviněným chováním. U výše uvedeného ustanovení byl kladen důraz především na důvod ukončení pracovního poměru, tj. konkurenční doložka je neplatná z důvodu ukončení pracovního poměru zaviněním zaměstnavatele nebo ukončení pracovního poměru aniž by k tomu dal zaměstnanec svým zaviněním důvod. Otázka zavinění nebyla definována ani v zákoně nijak řešena a tudíž v této oblasti bylo zásadní až rozhodnutí soudu při posouzení každého jednotlivého případu.²⁰

Podle § 37 odst. 2 druhé části věty mohl zaměstnavatel jednostranně prohlásit „při zrušení služebního poměru, že podobu obmezení bude dávat zaměstnanci plat, který mu posléze příslušel“. Z této věty vyplývá, že se zaměstnavatel zavázal, že po celou karenční dobu bude vyplácet finanční kompenzaci ve výši zaměstnancova měsíčního platu. V literatuře je dále uvedeno, že se tím zaměstnavatel vzdal práva na výkon práce vyplývající ze služební smlouvy a zaměstnanec mohl vykovávat výdělečnou činnost mimo obchodní odvětví svého zaměstnavatele bez omezení i v karenční době.²¹

V § 37 odst. 2 je upravena smluvní pokuta v případě, že by zaměstnanec konkurenční doložku porušil. Na rozdíl od obchodního práva a občanského práva nárok

¹⁸ Ž.s. Vídeň 13. 10.1910, Cr VII 342/10Sb. ž. č. 1813, Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s., str. 444.

¹⁹ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 33.

²⁰ Právě z rozhodnutí soudu pak vyplynulo, že lze sjednat soutěžní doložku, jejímž obsahem je zákaz soutěže v témže místě se stejným nebo obdobným předmětem obchodu po dvě léta, po vystoupení zaměstnance, ne však, pokud mu dá zaměstnavatel výpověď (Gl.U.N.F. 253).

²¹ Říha, Jaroslav. Doložka konkurenční. Právník, časopis věnovaný vědě právní i státní. Právníká jednota v Praze, 1911, č.24. s 921 – 931, str. 930.

Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 34.

na smluvní pokutu vylučoval současně nárok na plnění z konkurenční doložky a nárok na náhradu škody. Navíc v § 38 je zakotveno moderační právo soudu.²²

Úprava konkurenční doložky v zákoně o obch. pomocnících byla kogentní. S konkurenční doložkou souvisely ještě některé otázky, např. otázka platnosti konkurenční doložky v případě koupě podniku a převzetí všech zaměstnanců. Nelze tvrdit, že při takové univerzální sukcesi přešla všechna práva a závazky dosavadního vlastníka na nabyvatele. Bylo možné, že se dosavadní služební smlouva mezi nabyvatelem a zaměstnancem obnovila bez časového přerušování,²³ ale v podstatě se uzavírala smlouva nová a obě strany mohly zvážit, zda konkurenční doložku znovu uzavřou. Dalším problémem bylo, jaký vliv mělo na konkurenční doložku vzdání se provozování podniku zaměstnavatelem. Tím, že zaměstnavatel přestal provozovat podnik, nepozbyl ale právo vyplývající z konkurenční doložky a stále ještě mohl mít na plnění konkurenční doložky zájem, např. pokud zboží, na jehož výrobě se zaměstnanec podílel, se stále ještě prodávalo.

4.2. Zákon o nekalé soutěži

Zákon č. 111/1927 z. a n. byl dalším zákonem, který řešil možnosti a především omezení činnosti, která by mohla být konkurenční. V § 14 tohoto zákona se stanoví, že zaměstnanec (s výjimkou domácího dělníka), zmocněnec, jednatel nebo cestující, který pracoval výlučně pro určitý podnik – zaměstnavatele, nemohl bez svolení majitele podniku být výdělečně činný pro jiného soutěžitele a mohl být žalován, aby se zdržel takového jednání. Dále pokud jednající věděl nebo musel vědět, že svou činností poškozuje podnik, tj. pokud jednal úmyslně nebo z vědomé nedbalosti, mohl být žalován i o náhradu škody. Stejně tak mohl být žalován (zdržovací žaloba) i soutěžitel, který vědomě použil služeb takového zaměstnance, zmocněnce, jednatele nebo cestujícího. A navíc v případě, že zaměstnavatel věděl nebo musel vědět (úmysl nebo vědomá nedbalost), že osoba, jejíchž služeb použil, svojí nedovolenou činností

²² Z rozhodovací praxe soudu vyplynulo např., že se přičítá dobrým mravům úmluva, že zaměstnanci se bude strhávat každý měsíc ze mzdy určitá částka a v případě, že konkurenční doložku nedodrží, peníze propadnou ve prospěch zaměstnavatele 11.221 a dále též Andres, Bedřich, Hartmann, Antonín, Rouček, František, Sedláček, Jaromír. Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha. Linhart, 1011 s.

²³ § 836 obč.zák.

poškozuje podnik, ve kterém pracuje, mohl být žalován i o náhradu škody. V tomto zákoně je upravena i trestněprávní odpovědnost, a to v § 31 přečin porušování a využívání obchodních a výrobních tajemství (ochrana obchodního tajemství) s tím, že přečinu se dopustil zaměstnanec nebo učeň za trvání pracovního poměru, když jiné osobě neoprávněně sdělil nebo zpřístupnil obchodní nebo výrobní tajemství, které mu bylo vzhledem k jeho pracovnímu poměru v podniku buď svěřeno, nebo se stalo jinak přístupným a o němž ví, že může být použito za účelem soutěže. Stejného přečinu se dopustil ten, kdy neoprávněně za účelem soutěže jinému sdělil nebo ve vlastním nebo cizím podniku užil obchodní nebo výrobní tajemství, o němž věděl, že ho může být použito za účelem soutěže a jehož znalosti nabyl vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu nebo dobrým mravům, zejména vlastní nebo cizí výzvědou, nebo jako tajemství jemu zvláště svěřeného, zejména z technických předloh a návodů, z výkresů, modelů, šablon, stříhů, receptů, štočků, vzorků a vzorkovnic, ze seznamu zákazníků a pramenů nákupních, nebo při výkonu funkce, k níž byl soudem nebo veřejným orgánem povolán. Dle § 37 se tento přečin trestal vězením od čtrnácti dnů do šesti měsíců nebo peněžitým trestem od 200 – 50 000 Kč nebo obojím trestem. Je zde také upraven přestupek nekalé soutěže osob pomocných a využívání jich jiným soutěžitelem – upraveno v § 32 tak, že přestupku se v takovém případě dopustil zaměstnanec, zmocněnec, jednatel nebo cestující, pracující výlučně pro určitý podnik, který byl bez svolení majitele podniku, výdělečně činný pro jiného soutěžitele, s vědomím, že takové jednání je na škodu daného podniku. Téhož přestupku se dopouští i soutěžitel, který použije služeb takové osoby, o níž věděl, že pracuje výlučně pro jiný podnik a že použití jejích služeb je na škodu daného podniku. Tento přestupek se trestal peněžitým trestem od 50 do 10 000 Kč nebo vězením od tří dnů do jednoho měsíce.

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

Rakouský zákon o obchodních pomocnících byl v roce 1934 zrušen výše uvedeným zákonem, který při nové úpravě soutěžní doložky v § 47 – 49 vyšel z původních ustanovení rakouského zákona o konkurenční doložce, jež mu byla vzorem. Závaznost soutěžní doložky navíc podmínil požadavkem, aby tato úmluva sloužila k ochraně

výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout. Oproti rakouskému zákonu nový československý zákon připustil prodloužení doby omezení zaměstnanec v jeho výdělečné činnosti. K platnosti soutěžní doložky zákon stanovil písemnou formu.²⁴ Nový zákon se vztahoval na podobnou skupinu zaměstnanců jako z.č. 20/1910 ř.z., ale okruh zaměstnanců byl širší. Vycházel z jeho původního znění, a proto jednotlivé vyjmenované skupiny zaměstnanců, na které se vztahoval, se vzájemně kříží. Stručně by se dal rozsah zákona vystihnout tak, že se jím řídily všechny pracovní poměry, jejichž předmětem byly práce vyšší, ať se jednalo o jakékoliv odvětví, a dále práce kupecké u podnikatelských subjektů. Zákon vyjmenoval demonstrativně v podstatě 5 skupin zaměstnanců, kteří pod pojem soukromí úředníci spadaly např. zaměstnanci bank, záložen, pojišťoven, dále sem patřili zaměstnanci zaměstnaní u svobodných povolání (u advokátů, notářů, civilních inženýrů, neautorizovaných architektů apod.) Zákon o soukromých zaměstnancích měl být náhradou za zákon o obchodních pomocnících, jeho název byl však pozměněn, protože v hospodářském životě značně vzrostl počet a význam soukromých úředníků.²⁵

4.3.1. Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru

Zákaz konkurence zaměstnanec za trvání pracovního poměru upravuje výše uvedený zákon v § 29 odst. 1, ve kterém se stanoví, že zaměstnanec nesměl bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo být jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se v něm účastnit a to ať na svůj nebo na cizí účet a stejně tak se bez svolení zaměstnavatele nesměl zároveň se zaměstnavatelem účastnit téže soutěže. Výše uvedenému ustanovení odpovídá ustanovení § 7 zákona o obchodních pomocnících, ale je rozšířeno. Jeho rozšíření spočívá v tom, že zaměstnanec se nesměl účastnit soutěže se zaměstnavatelem, protože se předpokládalo, že při soutěži se zaměstnavatelem by byl schopen využít veškerých znalostí a schopností, které mohl získat při výkonu práce pro zaměstnavatele. Navíc se zdůrazňovala potřeba pro zaměstnanec, věnovat se rozvíjení znalostí a zkušeností a výkonu práce především pro zaměstnavatele. Zákaz soutěže a

²⁴Doležilek, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C. H. Beck. 1996, č. 10, str. 433 – 439, ISSN 1210-6410, str. 434.

²⁵Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 28.

jiného zaměstnání se týká zaměstnance dnem, kdy nastoupil do pracovního poměru a končil dnem skončení pracovního poměru a to bez zvláštní dohody.

Podle zákona o obchodních pomocnících ustanovení § 7 jak bylo uvedeno výše, nebyli zákazem konkurence postiženi všichni zaměstnanci, ale jen vyjmenovaní a obsah zákazu pak byl v zákoně koncipován pro každou skupinu jinak. V nové úpravě § 29 zákona o soukromých zaměstnancích byla sjednocena úprava na všeobecný zákaz pro všechny zaměstnance. Byl ještě návrh, který nakonec nebyl přijat, a to že by zaměstnanec nesměl vykonávat jiné zaměstnání nebo být jakkoliv činným v jiném podniku, ale s omezením (které tedy nebylo přijato), tj. v případě, že by to bylo na újmu jeho služebním povinnostem anebo podniku, v němž byl ustanoven. Zákaz tedy zůstal absolutní. A to nejen na pracovní dobu, ale bez svolení zaměstnavatele se tento zákaz vztahoval i na mimopracovní dobu (volný čas) zaměstnance.²⁶ Ve zprávě sociálně-politického výboru senátu bylo uvedeno, že pod pojmem „jiné zaměstnání“ je nutné rozumět takové výdělečné zaměstnání, které je svou povahou obdobné hlavnímu zaměstnání a je ve stejném nebo příbuzném oboru. Zákaz výkonu jiného zaměstnání by mohl vést ke „zbytečným šikanám.“²⁷ Výše uvedené ustanovení bylo však dispozitivní a tak mohlo být mezi stranami omezeno, odstraněno nebo zmírněno. Uvedený zákaz konkurence se zaměstnance netýkal, pokud mu k tomu, co je dle zákona zakázáno dal zaměstnavatel svolení. Kromě svolení, mohl zaměstnavatel zákaz také omezit a to tak, že vymezil např. činnosti nebo podniky, kterých se zákaz netýkal. Svolení zaměstnavatele mohlo být i konkludentní a to např. pokud v době, kdy se zaměstnancem uzavíral smlouvu, mu bylo známo, že zaměstnanec vykonává ještě jiné zaměstnání, provozuje podnik nebo se na provozu jiného podniku účastní a s tímto souhlasil (tj. výslovně si nesjednali ukončení činnosti). Pokud se to dozví až po uzavření pracovní smlouvy, není konkludentní souhlas brán bez dalšího jako vyloučení zákazu konkurence, ale u každého konkrétního případu se bude posuzovat, jak dlouho o tom věděl.²⁸

²⁶ Jak z judikatury vyplývá, netýkalo se to ale např. případu, kdy obchodní pomocník, který byl po výpovědi zproštěn služby, aniž mu ve využití jeho volného času byla uložena nějaká omezení, ve výpovědní lhůtě pracoval u konkurenční firmy a vykonával kancelářské práce. Kdyby se ale podílel na uzavírání obchodů v takové firmě, mohlo to být hodnoceno jako porušení konkurenčního zákazu – Praha 1. prosince 1915, Cr II 586/15 Sb.z. 2788.

²⁷ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s., str. 96.

²⁸ Návrh, který nebyl do zákona promítnut, počítal s dobou 3 měsíců.

Z důvodové zprávy návrhu zákona vyplývalo, že jeho hlavní myšlenkou bylo, aby zaměstnanec svou pracovní sílu rezervoval pro svého zaměstnavatele a aby se nerozptyloval vedlejším zaměstnáním. Neplacená činnost pro spolek, dobročinné zařízení nebo pro odbornou organizaci se nepovažovala za zakázanou, stejně jako např. občasná literární činnost. Do pojmu zaměstnání také nemohla být zahrnuta správa vlastního majetku. Účast na podnikání se rozuměla zejména účast kapitálová. V každém jednotlivém případě bylo nutné zjistit, v jakém rozsahu se zaměstnanec podílel na podnikání. Zpravidla nebylo přípustné, aby se zaměstnanec podílel na podnikání společnosti s ručením omezeným nebo vložil podíl do společnosti jako tichý společník, pokud se jednalo o podnik, který konkuroval jeho zaměstnavateli. Účast v akciové společnosti nebo v družstvu byla zřejmě možná.²⁹

V § 29 odst. 2 o soukromých zaměstnancích, který byl v podstatě shodný s § 7 odst. 2 zákona o obchodních pomocnících, byly stanoveny sankce za porušení zákonných ustanovení. V těchto případech se mohl zaměstnavatel domáhat buď způsobené škody a náhrada škody mohla zahrnovat i náhradu ušlého zisku nebo se mohl domáhat toho, aby obchody sjednané zaměstnancem na vlastní účet byly považovány za obchody uzavřené zaměstnavatelem. Pojem obchod musel být vykládán jako právní jednání nebo smlouva, což vycházelo z německého termínu (s) Geschäft. Jednalo se zde zase o tzv. vstupní právo zaměstnavatele, tedy o cesii smlouvy. Zaměstnavatel měl právo požadovat, aby veškerá práva a závazky vyplývající ze smlouvy zaměstnanec převedl na něho a aby zaměstnanec, který sjednal obchody na cizí účet, mu vydal provizi, nebo postoupil nárok na ni. Náklady, které měl zaměstnanec se zprostředkováním obchodu, si mohl započíst jen tehdy, pokud by vzešly i v případě, že by obchod byl sjednán ve prospěch zaměstnavatele.³⁰

Podle § 29 odst. 3 zákona o soukromých zaměstnancích zanikly nároky zaměstnavatele ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se dověděl o sjednání obchodu nebo o tom, že zaměstnanec provozuje jiné zaměstnání nebo samostatný podnik anebo se jiného podniku nebo soutěže účastní, v každém případě však do 3 let po sjednání

²⁹ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 29-30.

³⁰ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 31.

obchodu nebo po skončení soutěže. Druhá lhůta byla oproti zákonu o obchodních pomocnících zkrácena z pěti na tři roky.

4.3.2. Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru

Zákaz konkurence po skončení pracovního poměru byl upraven zákonem č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích. Ve své úpravě konkurenční doložky v § 47 – 49 vycházel z předešlé rakouské právní úpravy zákona o obchodních pomocnících. Soutěžní doložka byla definována v § 47 jako smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která omezovala zaměstnance v jeho výdělečné činnosti v době po skončení pracovního poměru. Soutěžní doložka musela být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo samostatně, samostatnou smlouvou o konkurenční doložce v době za trvání pracovního poměru, samotné ustanovení zákona k její platnosti nestačilo. Konkurenční doložka ke své platnosti vyžadovala písemnou formu s odkazem na ustanovení § 47 odst. 4. Zákon rozeznával absolutně neplatné konkurenční doložky a relativně neplatné. Konkurenční doložkou mohla být omezena výdělečná činnost zaměstnance, nemohla být však zcela vyloučena. Konkurenční doložka omezovala výdělečnou činnost jen samotného zaměstnance, nemohla být rozšířena i na příslušníky jeho rodiny (např. manželku, manžela, děti, rodiče). Byla by tak neplatná dle § 879 obecného zákona občanského pro rozpor s dobrými mravy.

Paragraf 47 odst. 1 zákona vymezoval tři podmínky absolutní neplatnosti konkurenční doložky pro zaměstnance a to buď nesvéprávnost zaměstnance v době uzavření konkurenční doložky.³¹ Nebo byla doložka neplatná i v případě, že zaměstnanec měl opatrovníka nebo byl zcela či částečně svéprávnosti zbaven.³² Dále byla doložka neplatná v případě, že zaměstnanec neměl možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, tj. nebyl zaměstnán při výrobě, nevedl obchodní knihy, záznamy dodavatelů nebo zákazníků a nákupních a prodejních

³¹ Tj. nezpůsobilost k právním úkonům, která se nabývala zletilostí a dovršení 21 let dle zákona č. 447/1919 Sb., z. a n., občanský zákoník, § 447 nebo prohlášením za zletilého v 18 letech dle zákona č. 447/1919 Sb. z. a n. občanský zákoník, § 174 a §4 a násl. zák. čl. XX/1877.

³² „Nesvéprávné byly podle tohoto zákona i osoby, které nejen pro choromyslnost nebo slabomyslnost byly zbaveny svéprávnosti zcela nebo částečně, nýbrž i pro marnotratnictví, pijáctví nebo nadužívání nervových jedů byly částečně zbaveny svéprávnosti“. Hartmann, Antonín. Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb., z. a n. Praha. Linhart, 1934, VIII, 420 s., str. 298.

cen, korespondence a účty.³³ Konkurenční doložka se považovala však podle autorů Hermann-Otavský a Srb za platnou tehdy, pokud zaměstnanec mohl nahlédnout do vyjmenovaných tajemství, a nepovažovali za rozhodné to, jestli byl takovou činností zaměstnán. Důkazní břemeno o skutečnosti, jestli mohl nebo nemohl zaměstnanec nahlédnout do dokumentů obsahujících tajemství, nesl zaměstnavatel, ale zaměstnanec mohl dokázat, že ve skutečnosti se s nimi neseznámil.³⁴ Konkurenční doložka byla absolutně neplatná pro zaměstnance, jehož plat při skončení pracovního poměru nepřesáhl 18 000 Kč ročně. Podle § 9 zákona zahrnoval plat nejen peněžitý plat ale také pevné služné, provize, podíl na zisku atd. a naturálie. V případě, že zaměstnanec v době uzavírání konkurenční doložky nedosahoval zákonem stanovenou výši platu, byla pro něj konkurenční doložka neúčinná a nabyla účinnosti až v době dosažení požadované výše platu.

Relativně neplatná (závazná) byla doložka v případě, že zaměstnanec dosáhl plat vyšší než 18 000 Kč ročně ovšem jen, pokud byly zároveň splněny všechny další zákonem uvedené podmínky. V takovém případě byla závaznou pro zaměstnance po dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru, nestala-li se neplatnou z důvodů vymezených v § 48 zákona. Zákon umožňoval výjimečně prodloužit závaznost konkurenční doložky až na dobu pět let. Podmínky platnosti konkurenční doložky byly, že musela sloužit k ochraně zaměstnavatelových výrobních nebo obchodních tajemství, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnout. Musela ukládat zaměstnanci omezení činnosti ve výrobním nebo obchodním odvětví zaměstnavatele a muselo jít o činnost, která byla trvalejší (ne jen přechodná), v odvětví činnosti zaměstnavatele (činnost stejného druhu, kterou vykonával zaměstnanec v pracovním poměru pro zaměstnavatele). Musela být sjednaná na dobu ne delší než jeden rok po skončení pracovního poměru. Tato doba mohla být prodloužena na dobu pěti let pod podmínkou, že se zaměstnavatel zaváže, platit po dobu přesahující jeden rok plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru. Nestačil pouze závazek, ale k platnosti konkurenční doložky po dobu až pěti let, musel skutečně zaměstnavatel plat vyplácet. Pokud by tedy zaměstnavatel skutečně nevyplácel zaměstnanci plat, neměl by zřejmě

³³ Hartmann, Antonín. Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb., z. a n. Praha. Linhart, 1934, VIII, 420 s., str. 298.

³⁴ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s., str. 439.

zaměstnanec povinnost konkurenční doložku dodržovat. A v neposlední řadě nesměla být konkurenční doložkou neslušně zatížena zaměstnancova výživa vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký měl zaměstnavatel na jejím splnění. Zda a do jaké míry ztížilo omezení dané konkurenční doložkou zaměstnancovu výživu, se posuzovalo dle konkrétního případu. Ke ztížení zaměstnancovy výživy stačilo, ztížení buď co do předmětu nebo času nebo místa, tj. postačila ve vztahu pouze např. k jedné z vyjmenovaných možností. Nepředpokládalo se, že by zaměstnavatel měl zájem bránit zaměstnanci ve výkonu činnosti na vzdáleném místě, kam nesahají jeho obchodní zájmy, nebo pokud by vyvíjel činnost v malém podniku, když by zaměstnavatel měl svůj velký podnik. Pokud by se později ukázalo, že zaměstnancova výživa je neslušně ztížena, mohl se domáhat neplatnosti dohody o konkurenční doložce.³⁵

Dle § 48 zákona byla konkurenční doložka neplatná, pokud zaměstnanec zrušil³⁶ pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a zaměstnanec písemně prohlásil do jednoho měsíce, že nepovažuje smlouvu za závaznou nebo zaměstnavatel zrušil předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo zaměstnanec dal výpověď z pracovního poměru bez důležitých věcných nebo osobních důvodů nebo ve smlouvě o konkurenční doložce nebylo sjednáno, že po dobu omezení konkurenční doložkou bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci plat, který měl zaměstnanec v době skončení pracovního poměru nebo kompenzace sice byla sjednána, ale zaměstnavatel ji i přes upomínky ze strany zaměstnance nevyplácel.

Paragraf 48 odst. 1 vyloučil výpověď, kterou uznával § 37 odst. 1 zák. o obchodních pomocnících za důvod neplatnosti soutěžní doložky v případě, že k ní zaměstnanec dal svým zaviněným chováním důvod. Změna byla považována za úmyslnou dále s odkazem na odst. 2, kde zrušení pracovního poměru a výpověď stojí vedle sebe, z čehož vyplývalo, že zákonodárce neměl v úmyslu odst. 1 rozšiřovat o výpověď.³⁷ Dále výpověď nevyžadovala udání důvodu – výpověď mohla být dána z jakéhokoliv důvodu, tato podmínka nekoresponduje s ustanovení odst. 1 – důležitého důvodu zaviněného

³⁵ Hermann – Otavský, K.- Srb, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha, 1935, str. 300

³⁶ Zrušení pracovního poměru bylo řešeno v § 32 – 34.

³⁷ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s, str. 301.

zaměstnavatelem, když vymezení důvodu nebylo znakem ani podmínkou výpovědi. V případech uvedených v odst. 1 bylo nutné v případě sporu, aby zaměstnanec prokázal, že pracovní poměr byl zrušen z důležitých důvodů zaviněných zaměstnavatelem a dále aby prokázal splnění druhé podmínky a to písemné prohlášení zaměstnance o nezávaznosti konkurenční doložky.

Druhá část § 48 se nijak zvlášť neliší od § 37 odst. 2, na rozdíl však od § 37 odst. 2 zákona o obchodních pomocnících, ve které se stanoví jako podmínka „jen zrušení služebního poměru zaměstnavatelem, § 48 odst. 2 k neplatnosti konkurenční doložky přidal i výpověď (která jak bylo uvedeno výše mohla být dána z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu) a navíc k neplatnosti nestačil pouhý závazek zaměstnavatele, že bude platit zaměstnanci plat ve výši platu při skončení pracovního poměru, ale muselo být také opravdu i placeno (na tom mnoho nemění fakt, že podmínkou byla ještě upomínka ze strany zaměstnance). Platem se pak rozumí jak peněžitá část platu tak naturální. Konkurenční doložka musela být uzavřena písemně, stejně tak musel být písemný i projev vůle zaměstnance dle odst. 1, ale pro zaměstnavatelům závazek předepsaná písemná forma nebyla.

Dle § 48 odst. 1 nemohl zaměstnavatel závazkem platit poslední plat zaměstnanci zachovat konkurenční doložku v platnosti a to z důvodu, že ke zrušení pracovního poměru došlo ze strany zaměstnance, z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a měl tedy podle § 37 nárok na plat do doby, kdy by pracovní poměr skončil buď uplynutím smluvené doby, nebo řádnou výpovědí, a dále měl nárok na náhradu případné další škody. Dále byl zaměstnavatel zproštěn veškerých práv a povinností plynoucích z pracovního poměru a všech jeho důsledků a svým případným prohlášením byl zproštěn také povinností plynoucích z konkurenční doložky. Zákon navzdory zájmu zaměstnavatele na ochraně před možnou konkurencí ze strany zaměstnance po skončení pracovního poměru v tomto případě upřednostňuje zájmy zaměstnance na ochraně jeho existence. Dle § 48 odst. 2 nemohl zaměstnanec požadovat vyplacení celé částky za dobu omezení konkurenční doložkou, ale vyplácení platu se řídilo ust. §§ 10,12,14 až 17 zákona, což vyplývá ze slova „bude mu platiti“ – tj. nikoliv zaplatí jednorázově a

„neplatí-li“ ustanovení § 48 bylo vynutitelné a nezměnitelné v neprospěch zaměstnance (§ 53 zákona).³⁸

Soutěžní doložka dále mohla pozbyt platnosti z důvodu uplynutí smluvené doby, tedy zpravidla po roce, výjimečně po pěti letech³⁹ (§ 47 odst. 3), v případě nesplnění zaměstnavatelova závazku⁴⁰, tj. zaměstnavatel nevyplácel zaměstnanci plat (peněžitý i naturální) i v případě, že byl zaměstnancem na tuto skutečnost upozorněn a v neposlední řadě v případě, přestal-li zaměstnavatel provozovat svůj podnik a to trvale nikoliv jen přechodně, protože konkurenční doložka měla chránit především podnik zaměstnavatele nikoliv jeho jako osobu a tak např. ani jeho smrt nebo prohlášením konkurzu nemělo vliv na platnost konkurenční doložky. Konkurenční doložka v těchto případech přecházela na dědice nebo do konkurzní podstaty, pokud nebylo ujednáno jinak. Otázkou zůstávalo řešení v případě změny osoby zaměstnavatele, tj. např. v případě, že místo zaměstnavatele nastoupila veřejná společnost, jejímž společníkem zůstával zaměstnavatel. Konkurenční doložka zůstávala zachována a to především proto, že byla sjednána pro podnik a jeho fungování, zaměření, které změnou vedení zůstalo zachováno (obdobně i v případě, že přistoupili další společníci, nebo zůstal jediný) a stejná situace byla i v případě, že došlo k rozšíření nebo omezení rozsahu podniku. Jiná situace však byla, pokud došlo ke změně zaměření podniku, např. došlo úplně ke změně výrobního nebo obchodního zaměření podniku. V tomto případě konkurenční doložka pozbyla platnosti s odkazem na § 47 odst. 2 zákona, bod 2 – tj. platnost konkurenční doložky se vázala na podmínku, že konkurenční doložka ukládala zaměstnanci omezení co do činnosti zaměstnavatele ve výrobním nebo obchodním odvětví – toto odvětví se posuzovalo v době zrušení pracovního poměru.

V případě zcizení nebo v případě, že zaměstnavatel přestal mít vliv na řízení podniku, to zejména v případě, že podnik se stal a.s. nebo s.r.o., šlo uvažovat i o převodu práv ze soutěžní doložky, toto právo převodu bylo však podmíněno tím, že o něm zaměstnanec věděl, jinak takové právo zanikalo.⁴¹ V případě zcizení bylo možné na

³⁸ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s, str. 302.

³⁹ § 47 odst. 3.

⁴⁰ Podle § 47 odst. 3, nebo podle § 48 odst. 2.

⁴¹ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas. 1935. 559 s, str. 304.

nabyvatele převést také práva z konkurenčních doložek, které byly ujednány ve prospěch a na ochranu podniku. Nabyvatel i převodce mohli mít zájem na převodu těchto práv, na straně nabyvatele z důvodu ochrany před soutěžním jednáním zaměstnanců a ze strany převodce z důvodu majetkové hodnoty těchto práv. V případě, že zaměstnavatel nepřevedl práva z konkurenčních doložek na nabyvatele a neoznámil to zaměstnanci, nebyl zaměstnanec touto konkurenční doložkou vázán (ať už vůči jednomu nabyvateli nebo několika v případě, že dojde k rozdělení podniku). Nebylo přípustné, aby si práva z konkurenční doložky ponechal zaměstnavatel s částí podniku a zároveň je postoupil i nabyvateli zbylé části podniku, v případě zřízení jen části podniku.

Paragraf 49 řešil otázku smluvní pokuty, tj. povinnosti v případě, že se k tomu zaměstnanec zavázal, uhradit v případě porušení konkurenční doložky smluvní (konvenční) pokutu. V případě, že zaměstnanec uhradil zaměstnavateli v souladu s tímto ustanovením smluvní pokutu, neměl zaměstnavatel právo na náhradu škody a zanikla i soutěžní doložka. Toto ustanovení bylo doslovně přejato z ustanovení § 37 odst. 3 zákona o obchodních pomocnících. Na toto ustanovení se váže následující ustanovení § 50 zákona. Smluvní pokuta musela být mezi stranami sjednána, nenastupovala automaticky ze zákona. Výše smluvní pokuty nebyla zákonem nijak limitovaná, mohla být dohodnuta v jakékoliv výši, měla však odrážet hodnotu „výrobních a obchodních tajemství“, důležitost jejího splnění pro fungování zaměstnavatele a rozsah škody způsobeným jejím nesplněním zaměstnavateli. U smluvní pokuty je dáno moderační právo soudu.⁴² V případě, že byla v soutěžní doložce dohodnuta konvenční pokuta povšechně, mohla být požadována pouze jednou, nikoliv za každé jednotlivé jednání proti soutěžní doložce. Tak např. zřízení a provozování konkurenčního podniku (vydávání periodického časopisu, obchodu stejného druhu apod.) mohlo být pokládáno za jediné porušení závazku ze soutěžní doložky a mohla být pokuta žádána celá, nikoliv za každé jednání, každý uzavřený obchod, každé vydané číslo časopisu zvlášť. Ovšem pokračování v jednání, opakování téhož zakázaného činu, mělo vliv na výši pokuty a soudce k nim přihlížel při vyměřování pokuty. Byla-li pokuta vyčerpaná, neměla další jednání proti soutěžní doložce už žádné následky a

⁴² Dle rozhodnutí soudu, k platnému ujednání konvenční pokuty náleželo, aby byla určena výše propadající peněžité částky. Toto určení nebylo možné ponechat na vůli zaměstnavateli - Freudenfeld, František, Kasanda, Jan. Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo, s judikaturou a poznámkami. Praha. Linhart, 1938, 1264 s., str. 318

druhá strana nemohla v takovém případě požadovat ani náhradu škody. Byla-li pro každý případ překročení smluvena zvlášť pokuta, mohla při každém takovém jednání rovněž až do jejího vyčerpání být požadována a mohla být vždy i zmírněna, soud ji však mohl stupňovat vzhledem k opakujícím se jednáním.⁴³ V případě, že nebyla smluvní pokuta dojednána a byla dohodnuta jen konkurenční doložka, mohl zaměstnavatel požadovat splnění podmínek konkurenční doložky a zároveň náhradu škody. Obsahem konkurenční doložky mohl být i zákaz založit si podnik v témže výrobním nebo obchodním odvětví, ve kterém působil zaměstnavatel. V případě, že došlo k porušení takové konkurenční doložky, mohl se zaměstnavatel domáhat žalobou na zdržení se takového protiprávního jednání a na ukončení činnosti podniku.

Pokud šlo o náhradu škody, záleželo na tom, zda byla posuzována podle obchodního práva nebo podle občanského práva. Podle obchodního práva byla posuzována, pokud se pracovní smlouva považovala za obchod ze strany zaměstnavatele, jinak se jednalo o právní jednání podle občanského práva. V případě, že se náhrada škody posuzovala dle obchodního práva, mohl se poškozený domáhat jak skutečné škody, tak ušlého zisku. Navíc taková náhrada škody ač judikatura byla jiného názoru, neměla podléhat soudcovskému moderačnímu právu. V případě občanského práva, se mohl poškozený domáhat skutečné škody a ušlého zisku (plného zadostiučinění) jen v případě, že škoda byla způsobena ze zlého úmyslu nebo z nápadné nedbalosti, v ostatních případech se mohl domáhat jen skutečně způsobené škody. Odpovědnost za porušení konkurenční doložky se netýkala soutěžitele, který zaměstnanec přijal do práce a právních jednání a obchodů, které zaměstnanec uzavřel s třetími osobami. Poškozený nemohl stejně tak jako dle § 29, vstoupit do těchto právních jednání nebo žádat, aby mu bývalý zaměstnanec vydal náhradu za tyto jednání nebo mu postoupil vzniklý nárok na ni. Zaměstnavatel mohl jediné žádat buď smluvní pokutu nebo náhradu škody vedle splnění konkurenční doložky po zaměstnanci nebo náhradu škody po novém zaměstnavateli.

⁴³ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas 1935. 559 s, str. 306.

Paragraf 50 zákona upravoval moderační právo soudu. Soud pak ve svých rozhodnutích stanovil, že zřeknutí se soudcovského zmírnění konvenční pokuty jest neplatné⁴⁴ a konvenční pokuta mohla být zmírněna soudcem i bez návrhu strany.⁴⁵

Konkurenční doložka byla ve výše zmíněných zákonných úpravách vyústěním potřeby řešit problém mezi zájmy zaměstnance na nové pracovní uplatnění po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele a zájmy zaměstnavatele ochránit své obchodní tajemství (včetně know-how, organizačních postupů, obchodních kontaktů atd.), se kterými zaměstnanec seznámil, popř. ke kterým měl zaměstnanec za trvání pracovního poměru přístup, přesevším proto, aby nevyužil svých znalostí ve svůj prospěch či ve prospěch třetí osoby na úkor zaměstnavatele. Na jednu stranu je tu požadavek ochrany zaměstnance, na druhou stranu je zde otázka zásahu a omezení chráněných práv a svobod a požadavek volné soutěže. Výstižně podstatu problému definoval bývalý profesor pražské právnické fakulty JUDr. Karel Hermann – Otavský a bývalý vrchní odborový rada ministerstva spravedlnosti JUDr. Jan Srb: „Konkurenční doložky chovají v sobě pro zaměstnance značné nebezpečí hledíc k tomu, že vztahují se teprve na dobu po skončení poměru pracovního a svádějí zaměstnance, jemuž podařilo se dostatí místo, k souhlasu s doložkou bez bližší úvahy o dosahu doložky v situaci po ztrátě svého zaměstnání, situaci to pro něho tím choulostivější, čím více se v odvětví své činnosti vzdělal a nejlépe by právě v konkurenčním podniku se umístil. S tímto zájmem zaměstnance utkává se zájem zaměstnavatele na obmezení zaměstnance ve směru uvedeném, zájem to rovněž velmi závažný, ano často pro zaměstnavatele přímo životní: zaměstnanec, jenž v důsledku svých služeb nabyl znalosti o závodních tajemstvích zaměstnavatele ať výrobních ať obchodních, může po vystoupení z poměru pracovního vstoupiti do podniku konkurentova – jsa jím třeba i přímo zlákan – anebo založiti podnik vlastní a svého bývalého zaměstnavatele, využívaje jeho tajemství výrobních nebo obchodních, ruinovati. Úvahy těchto zájmů vedou k tomu, že stejně jako nelze klausule konkurenční naprosto vylučovati, tak nelze také zaměstnanec – zhusta nezkušeného a před vystoupením ze služby jen málo své budoucnosti dbalého – zůstaviti bez ochrany vůči přikrostem doložky jím dříve neuváženým.“⁴⁶ Úpravu konkurenční doložky obsahovaly i jiné zákony, např. zákon č. 189/1936 Sb. z.a n., o

⁴⁴ 31. července 1894, č. 6599, Gl.U. 15.188, 1. července 1908, rv I 430/8, Gl.U.NF. 4286.

⁴⁵ Mor. Ostrava 14. srpna 1905, Cr I 22/5 Sb.ž. 1173.

⁴⁶ Hermann – Otavský, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas 1935. 559 s, str. 438.

pracovním poměru redaktorů nebo zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění čl. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.)

Pokud budeme chtít ve stručnosti srovnat vývoj konkurenční doložky minulé úpravy a současnosti v základních parametrech za trvání pracovního poměru a po jeho skončení, pak s odkazem na současnou právní úpravu, která je detailně rozpracována níže v textu práce. Současná úprava zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje v hlavě II. § 304 povinnosti zaměstnanců za trvání pracovního poměru v případě konkurenční činnosti. Zákon č. 20/1910 o obchodních pomocnících za trvání pracovního poměru upravuje, jak bylo uvedeno výše zákaz konkurence jen pro určitý okruh zaměstnanců vymezených taxativně i negativně, na rozdíl od současné úpravy zákoníku práce, která se vztahuje na všechny zaměstnance (někdy až paradoxně docházelo k situacím, že byla bezhlavě konkurenční doložka implementována do mnoha pracovních smluv i např. pro výkon práce zedníka či uklízečky). Následný zákon č. 154/1934 o soukromých zaměstnancích také upravoval konkurenční doložku za trvání pracovního poměru jen pro určitý okruh zaměstnanců i když širší než u zákona o obchodních pomocnících. K tomu také profesorka Pelikánová – diferenciaci podle zařazení zaměstnance nutno považovat za velmi racionální. Pokud určitá osoba vzhledem k povaze práce vykonávané pro zaměstnavatele nemůže konkurencí ohrozit jeho zájmy, je zbytečné zatěžovat ji omezujícími zákazy a smluvními doložkami.⁴⁷

Co se týká konkurenční doložky po skončení pracovního poměru, pak zákon o obchodních pomocnících upravoval její omezení, tj. její platnost vázal na zletilost zaměstnance a výši jeho platu (ochrana zaměstnance, jehož výše platu nedosahuje patřičné meze, a zamezení jeho zatížení konkurenční doložkou považují za spravedlivý sociální aspekt) a dále omezení jeho činnost vázal jen na činnost ve stejném odvětví s přihlédnutím k místu, času a předmětu činnosti tak, aby nedošlo k neslušnému zatížení zaměstnancovy výživy a na dobu nejdéle jednoho roku. Zákon o soukromých zaměstnancích toto ustanovení ještě doplnil o podmínku, že zaměstnanec měl možnost nahlédnout do výrobních a obchodních tajemství zaměstnavatele a konkurenční doložka musela sloužit k ochraně tohoto tajemství, nejdéle na dobu jednoho roku nebo na dobu pěti let v případě, že dojde k finanční kompenzaci ze strany zaměstnavatele. Současná

⁴⁷ Pelikánová, Irena. Konkurenční doložka ve smlouvách- český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání. Ministerstvo životního prostředí. 1997, č. 7-8, str. 1-18. ISSN 1210-4043, str. 9.

právní úprava je v této části pojata obdobně, jedná se o výtěžnou činnost která je buď shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je možné ji uzavřít jestliže je možné to od zaměstnance spravedlivě požadovat a to především s ohledem na informace, poznatky a znalosti atd. (ustanovení ... s ohledem na povahu informací, poznatků...., je méně striktní než u zákona o soukromých zaměstnancích, kde podmínka platnosti konkurenční doložky byla přímo ochrana výrobních a obchodních tajemství a možnost nahlédnout ..., podmínky stanovené v tomto zákoně považují za výstižnější). I v současné úpravě je omezena doba její platnosti a to na jeden rok, ale zde je i při této době stanovena kompenzace ze strany zaměstnavatele pevně stanovenou hranicí a obdobně se upravuje (bude stejně tak záležet na posouzení v daném konkrétním případě), že dohodu o konkurenční doložce je možné uzavřít v případě, že je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat.

Na rozdíl od současné úpravy však zákon o obchodních pomocnících, stejně tak jako zákon o soukromých zaměstnancích vztahoval platnost konkurenční doložky ke způsobu ukončení pracovního poměru, což současná úprava postrádá. Důvodem byl zřejmě fakt, že pokud byl pracovní poměr ukončen ze strany ať již zaměstnavatele nebo zaměstnance, ale z důvodu zavinění na straně zaměstnavatele, zákon se snažil poskytnout ochranu zaměstnanci a nepožadovat plnění podmínek konkurenční doložky, což na jednu stranu považují v tomto případě za spravedlivé a vyvážené, na druhou stranu je nutné přihlídnout i k faktu, že možnost získat zkušenosti, know-how, poznatky a znalosti, které jsou konkurenční doložkou chráněny nemají žádný vliv a nesnižují svou využitelnost v návaznosti na způsob ukončení pracovního poměru, zvláště že bude tak i tak ukončen v souladu se zákonem⁴⁸

Stejně tak byl u obou minulých úprav v textu zákona stanoven důraz na omezení konkurenční doložky co do předmětu, místa a času (tj. např. rozsah území) Současná úprava spíše až na základě jednotlivých rozhodnutí soudu v daných případech, vytvořila určité kritérium při posuzování oprávněnosti konkurenční doložky (s odkazem na ustanovení § 310 odst. 2) a při jednotlivém posuzování soudy hodnotí její dosah co do předmětu, místa i času.⁴⁹

⁴⁸ Pozn. Tato problematika bude ještě podrobněji zmíněna dále v souvislosti se stávající úpravou.

⁴⁹ Pozn. Bylo obsahem návrhů novelizace zákoníku práce, je podrobněji zmíněno níže.

Co se týká smluvní pokuty pro případ porušení ustanovení konkurenční doložky, byla v zákoně o obchodních pomocnících a v zákoně o soukromých zaměstnancích upravena tak, že v případě, že se zaměstnanec zavázal zaplatit smluvní pokutu (konvenční pokutu), v případě porušení ustanovení konkurenční doložky, mohl se zaměstnavatel domáhat zaplacení smluvní pokuty, neměl však právo na náhradu škody a zaplacením zanikla i konkurenční doložka. V obou zákonech je upraveno také soudcovské moderační právo. V současné úpravě se moderační právo soudu v případě smluvní pokuty u konkurenční doložky nepodařilo prosadit, i když bylo také obsaženo v návrzích pro připravované novelizace. Uhrazením smluvní pokuty také zanikají práva a povinnosti vyplývající z konkurenční doložky a zaměstnavatel nemá již právo na náhradu škody, pokud to nebylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto.⁵⁰

5. Zákoník práce – z. č. 65/1965 Sb. i v porovnání se současnou právní úpravou

Zákoník práce měl upravovat vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a měl především upevnit socialistické vztahy a položit tak základy socialistického pracovního práva. Zákoník práce byl vydán v r. 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů (z této době neexistovalo ministerstvo práce). Přípravě zákoníku předcházelo schválení a zpracování zásad, které byly podrobeny celostátní diskuzi a to na úrovni jak zaměstnanců v socialistických organizacích, tak se projednávaly v ústředních orgánech, ale i na krajských a okresních národních výborech.

Typickými rysy právní úpravy byly:

a) jednotnost, b) komplexnost, c) kogentnost, d) osamostatnění.

a) Jednotnost úpravy spočívala v jednotném přístupu ke všem zaměstnancům a zaměstnavatelům, ať už šlo o státní podniky, výrobní závody, úřady, spotřební družstva atd. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl založen na výkonu práce zaměstnance v pracovním poměru. Jakékoliv prolomení jednotnosti bylo dovoleno pouze v případě, že to vyžadovaly zvláštní podmínky práce (vedoucí pracovníci organizací – jejich práva a povinnosti, jmenování). Jednotnost hlavně měla vyjadřovat rovné, stejné postavení všech občanů v pracovním procesu. Obdobný vývoj byl ve

⁵⁰Pozn. Zvláštní situace by nastala v případě porušení ustanovení o nekalé soutěži – podrobněji níže v textu.

všech socialistických zemí. Zákoník práce byl koncipován jako samotná a ucelená právní norma, u které se nepředpokládalo ani subsidiární použití jiných odvětví práva zejména např. občanského zákoníku. Celý jednotný systém pak po mnoho let vedl k mnohým problémům v pracovní oblasti. Právní úprava vedla nejen ke sjednocování a odstraňování většiny preferencí v pracovním právu, ale i k nivelizaci v pracovních podmínkách, k nivelizaci ve mzdách, k nedostatku stimulů k práci, ke ztrátě aktivity a iniciativy, k zaostávání v oborech vědy a techniky, ke korupcím a jiným společenským neduhům. Je vlastně paradoxem, že zákoník práce, který byl v podstatě zdařilým kodifikačním dílem a měl jasnou a ucelenou koncepci, se nikdy nemohl stát účinným nástrojem k upevnování pracovní kázně a rozvíjení iniciativy pracujících, neboť koncepce zákoníku práce sice odpovídala potřebám vývojové etapy daného systému, ale systému deformovanému, odsouzenému k živoření a neschopnému působit k rozvoji ekonomiky společnosti.⁵¹

b) Komplexnost spočívala v tom, že kromě např. resortní úpravy pracovní doby nebo státního odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci – což bylo ponecháno zvláštním a prováděcím předpisům, zákoník práce v podstatě uceleně jako samostatná nezávislá úprava řešil veškeré otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem.

c) Kogentnost spočívala v určení jasných pravidel a nemožnosti odchýlení se ani ve prospěch ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. Účastníci pracovních vztahů tak měli přesně vymezený prostor pro svoje ujednání. Zákoník práce tak nebyl schopen reflektovat na potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů a řešit jejich specifické podmínky a postavení. Další nevýhodou omezení smluvní svobody byl fakt, že se neúměrně množily normativní akty nižšího řádu, které měly za úkol detailně řešit situace, které by jinak měly být ponechány na dohodě stran. Omezovala se tak iniciativa zaměstnanců i zaměstnavatelů a systém neumožňoval promítnutí např. konkrétních místních podmínek do pracovněprávních vztahů.

d) Osamostatnění pak znamenalo koncepci zákoníku práce jako uzavřené samostatné právní normy, která měla za úkol řešit veškeré otázky pracovněprávních vztahů,

⁵¹Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání, Praha. C.H. Beck, 2010. s 504, ISBN 978-80-7179-672-5, s. 59.

konkrétní i obecné – např. samotně si upravovat právní subjektivitu, právní úkony, neplatnost, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů atd. Tím se stává samostatně stojícím odvětvím a distancuje se jak od práva občanského i správního tak od ostatních právních odvětví (s výjimkou práva ústavního).

Veškeré novely zákoníku práce do roku 1989 přinášely spíš drobné změny a koncepce a postavení zákoníku práce tak nebylo změněno. Např. novela č. 153/1969 Sb., měla umožnit propouštění osob z politických důvodů po sovětské okupaci, novela č. 20/1975 Sb., uváděla právní úpravu rozvazování pracovního poměru do souladu s mezinárodními úmluvami a vedle toho přinesla i určitá zlepšení týkající se pracujících matek, projevil se vliv ROH nad dodržováním pracovního zákonodárství, možnost pružnější pracovní úpravy pracovní doby, změny řešení pracovních sporů atp. Řadu změn přinesla novela č. 188/1988 Sb., s ohledem na strukturální změny v národním hospodářství, např. zpřísnila sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, naopak uvolnila uzavírání vedlejších pracovních poměrů, zpřísnila úpravu pracovní kázně a kárných opatření za její porušení, posílila ochranu některých odborových funkcionářů. Koncepce zákoníku práce byla prolomena až změnami přijímanými poté, co náš stát ztratil svůj totalitní charakter.⁵² Obsahově se zákoník práce v této době vyznačoval především podrobnou úpravou a vysokou ochranou zaměstnance a jeho pracovních podmínek. Taková úprava odrážela cíle socialistické společnosti pro dlouhodobé pracovní poměry a snahu a preferenci stálosti pracovních sil.

Po roce 1989 došlo změnou společensko-politické situace zase k podpoře, mimo jiné, soukromého podnikání a podnikání fyzických a právnických osob. Byly vytvořeny základy pro kolektivní vyjednávání (tripartitnímu orgánu), byla upravena otázka odměňování v podnikatelské a nepodnikatelské sféře, mzdy, odměny, cestovní náhrady atd. Se změnou společensko-politické situace byl vytvořen i tlak na novou úpravu pracovních vztahů. Zákon č. 65/1965 Sb., byl právní normou v mnoha směrech nevyhovující dané situaci a navíc s mnoha novelizacemi. Především po roce 1989 bylo nutno řešit situaci v oblasti zaměstnanosti a v oblasti kolektivního vyjednávání. Tyto úpravy už znamenaly zásadní změnu. Naproti tomu v oblasti individuálního pracovního práva zůstal zachován původní zákoník práce pouze s nezbytnými dílčími změnami vyplývajícími z nové politicko-ekonomické situace. Za individuální pracovní právo se

⁵²Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání, Praha. C.H. Beck, 2010, s 504. ISBN 978-80-7179-672-5, s. 61.

považují otázky nároků, práv a povinností vznikajících v pracovních vztazích jednotlivých zaměstnanců a jednotlivých zaměstnavatelů. Významným úkolem pro novou právní úpravu byla především změna podstaty chápání pracovněprávních vztahů. Zejména tu byla snaha opustit centralizovaný systém pracovního práva a přijmout zahraniční pojetí, kdy pracovní právo je regulované státem tak, že jsou stanoveny základní hranice – maximum a minimum a ostatní je ponecháno smluvní úpravě a kolektivnímu vyjednávání (kolektivním smlouvám). Kogentní úprava zákoníku práce byla považována za překážku rozvoji pracovněprávních vztahů, především proto, že nedovolovala účastníkům pracovněprávního vztahu dohodnout si podmínky a odlišnou úpravu tam, kde to není zákoníkem práce výslovně dovoleno. U nás bylo nutné uvažovat směrem k uvolnění centralistického pojetí, vyplývající z myšlenky rovnosti všech členů společnosti k výrobním prostředkům a k práci jako takové. Tady se opět objevuje myšlenka, která odráží potřeby demokratické společnosti a fungování volného trhu pracovních sil a to je „co není zakázáno, je dovoleno“. V roce 1995 to potvrdil svým rozhodnutím i Ústavní soud ČR v překvapivém a diskutovaném rozhodnutí tak, že zásada vyjádřená v článku 2 odst. 3 Listiny musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení mající v každé demokratické společnosti zásadní význam.⁵³

Tak např. § 244 zákona č. 65/1965 Sb., nezakazoval v podstatě, ač mnohé názory s tím nesouhlasily, uzavírat nepojmenované smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za podmínek splnění příslušných ustanovení zákoníku práce. Názor o zákazu inominátních smluv v pracovním právu je pozůstatek doby, kdy byl monopolním zaměstnavatelem stát, který neměl zájem na uzavírání jakýchsi předem neschválených druhů smluv.⁵⁴ Otázku inominátních smluv zde zmiňuji především proto, že byla diskutována zejména v souvislosti s možností uzavírání dohod o zákazu konkurence.

V novém zákoníku práce zejména s odkazem na ust. § 2 odst. 1 byla snaha toto pojetí změnit a umožnit tak stranám větší smluvní volnost, např. i v případech uzavírání dohod, které nejsou výslovně zákoníkem upraveny a tak formálně rozšiřovat smluvní volnost. Pro pracovní právo současnosti je však typický rozdíl mezi formálním

⁵³Nález Ústavního soudu ze dne 1.11.1995, sp.zn. II. ÚS 192/95 Sb.

⁵⁴Galvas, Milan. Poznámky k některým ústavním aspektům současného pracovního práva. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku.Orac, s.r.o., 2003, č. 11. 2 – 8 s, ISSN 1211-1139, str. 4.

rozšířením a faktickou možností vlastní vůlí rozšířit práva. Když se totiž citované ustanovení rozebere detailněji, je rozsah smluvního rozšíření práv dost omezen. Podstatným problémem ust. § 2 odst. 1 je nejednoznačnost ustanovení „jestliže z povahy nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Zde nastává řešený problém dispozitivnosti a kogentnosti pracovněprávních norem. Protože zákoník práce dostatečně jasně jejich hranice nevymezuje, stejně tak jako určení zda jde o dispozitivní právní normu nebo kogentní právní normu, pak určení zda zákon stanoví, že se od ustanovení nelze odchýlit bude otázkou výkladu s přihlédnutím ke všem okolnostem dané situace.

Nový zákoník práce měl především reflektovat na politickou, ekonomickou a společenskou změnu poměrů v našem státě. Starý zákoník práce byl právní úpravou, která byla vytvořena a schvalována v podmínkách socialistického státu. Nový zákoník práce měl vycházet z jiného pojetí, především proto, že novelizace starého zákoníku práce řešily částečně pouze aktuální problémy a pořád navazovaly na základní koncepci starého zákoníku práce, tj. na společensko-ekonomické podmínky doby, ve které vznikal. Nová pracovněprávní úprava měla respektovat i globalizaci a liberalizaci světové ekonomiky, která s sebou přináší další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Větší flexibilita je totiž klíčovým slovem nejen z hlediska přeměny české rigidní, kogentní pracovněprávní úpravy na moderní evropskou pracovněprávní úpravu, ale je klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu. Je nutné vzít v úvahu, že prosazování některých z těchto trendů brání i samo evropské právo (např. Evropská unie ve svých směrniciích upravující pracovní právo, které jsou implementovány do naší pracovněprávní úpravy, rovněž svou úpravou omezuje smluvní volnost stran pracovněprávního vztahu⁵⁵). Pokud se však podíváme na nový zákoník práce, lze

⁵⁵V polovině 90. let zintenzivnil proces přípravy přistoupení České republiky do Evropské unie, který v sobě zahrnoval především legislativní úpravy tak, aby národní právní úprava odpovídala požadavkům a právům Evropské unie (zejména v oblasti sociální politiky, pracovních podmínek, BOZP atd.) V první řadě byla učiněna transpozice příslušných předpisů EU do zákoníku práce a v druhé řadě se připravovala nová liberální právní úprava, jejímž základem měla být liberalizace smluvní volnosti dle zásady „co není zakázáno je dovoleno“ prostřednictvím nového zákoníku práce. Novela zákoníku práce transponující právo EU byla schválena v roce 2000 s účinností k 1.1. 2001 zákonem č. 155/2000 Sb. Byly přijaty zákony - zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a zákon č. 74/2004 Sb., novelizující zákoník práce. Transpozice byla někdy vzhledem k časové tísni provedena téměř doslovným přepisem částí evropských norem do zákoníku práce a působila nesourodě. Nadále ovšem zákoník práce zůstal kogentní právní úpravou.

konstatovat, že nová pracovněprávní úprava jde právě tvrdě a jednoznačně proti těmto trendům.⁵⁶

Nový zákoník práce měl odstranit instituty, které v demokratické společnosti nemají místo a odrážet princip přiměřené rovnováhy mezi požadavky obecného zájmu společnosti a požadavky na ochranu základních práv jednotlivce a reflektovat tedy na změny ve společnosti a v charakteru a intenzitě obecného zájmu. Nový zákoník práce měl odstranit v současné době již neopodstatněné výrazné zásahy do Ústavou garantovaných práv a svobod. Měl odstranit neoprávněné přežívající kogentnosti pracovněprávní předpisů a neoprávněné znormování všech oblastí pracovněprávních vztahů, jakož i objektivně neodůvodnitelné zvýhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči zaměstnavateli spojené s neodpovídajícími výraznými zásahy do Ústavou garantovaných práv a svobod. A dále stanovit přiměřenost zásahů do vlastnických práv, a to nejen zaměstnavatelů (ačkoliv v převážné míře), ale zejména pak přiměřenost zásahů do smluvní volnosti, a i samotný způsob úpravy smluvní volnosti a jeho aplikovatelnost.⁵⁷

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce byl schválen dne 23. května 2006, vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 7. června 2006 a účinnost nabyl dne 1. ledna 2007. V této době proběhly volby a změnila se politická situace. Změnil se také postoj k novému zákoníku práce, neboť především pravice, ale i odborná veřejnost jej označovala za nepodařenou právní normu, která obsahuje řadu legislativních i věcných chyb, je v rozporu s ústavním pořádkem České republiky a bude působit značné problémy v praxi.⁵⁸ Řešení dané problematiky je závislé na tom, zda pracovní síla je považována za výlučné zboží (pokud je vůbec zbožím), že je třeba ji chránit mimořádným způsobem (v čem je zakomponován vlastně předpoklad, že zaměstnanec není schopen dost dobře posoudit všechny následky svého jednání v pracovněprávních vztazích, a proto musí zasáhnout moudrý stát a ochránit jej před očekávaným zneužitím práv ze strany zaměstnavatele) nebo zda převáží liberálnější přístup, podle kterého člověk musí nést následky svého jednání, i kdyby si jej přesně neuvědomoval.⁵⁹ Osobně se přikláním k výše uvedeným

⁵⁶ Svitáková, Věra, Bělina, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck/SEVT, 2007, č. 2, 195-197 s, ISSN 1210-6410, str. 44.

⁵⁷ Svitáková, Věra, Bělina, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck/SEVT, 2007, č. 2, 195-197 s, ISSN 1210-6410, str. 43

⁵⁸ Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, str. 61.

⁵⁹ Galvas, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. Právník, Praha: Academia, 2006, č. 9, s. 1063-1073. ISSN 0231-6625, str. 1072.

názorům s tím, že v pracovním právu je třeba podpořit liberální přístup, umožnit v rámci smluvní svobody dohodnout si určité podmínky se stanovením základních hranic zákoníkem práce, ale bez svazující striktní úpravy.

5.1. Klíčové otázky pracovního práva - možnosti uzavření konkurenční doložky za účinnosti z. č. 65/1965 Sb.

Jedná se o zásady, na které se odvolávali především ti, co prosazovali a zastávali názor, že platnost konkurenčních dohod týkající se činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru je možné a platně uzavřené ujednání i v případě, že zákoník práce ustanovení o konkurenční doložce v určité době vůbec neupravoval. A to zejména s častým odkazem na zásadu upravenou Listinou základních práv a svobod jako nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné právo každé osoby, na smluvní volnost a na možné použití občanského zákoníku, doplňujícími ustanoveními. Níže uvedené zásady jsou pak blíže rozebrány v textu v souvislosti s vývojem dohod o zákazu konkurence.

a) Diskutovaná zásada „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“

V době tvorby nového zákoníku práce se objevovala jako aktuální téma dále pak velmi diskutovaná zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Tato zásada se citovala v souvislosti se zákazem konkurence zejména v období, kdy nebyla konkurenční doložka zákoníkem práce upravena vůbec. V té době bylo tedy mnohdy dovozováno, že neúprava tohoto institutu v návaznosti na uvedenou zásadu a Listinu základních práv a svobod, čl. 2 odst. 3 – každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, umožňuje dohodnout si podmínky zákazu konkurence po skončení pracovního poměru i bez neexistence zákonné úpravy. Ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ jistě vyplývá, že každý může nečinit to, co mu zákon neukládá, aby činił, a nesmí být nucen k tomu, aby nečinil něco, co mu zákon zakazuje. Zákon tedy omezuje v tomto rozsahu svobodu člověka. Zákonný příkaz určitého chování, je vlastně přímým zákazem chování jiného, opačného. A také zákonné dovolení něčeho je zároveň zákonným zákazem jakéhokoliv rušení dovoleného chování někým jiným. Na druhé straně bylo však jasné, že promítnutí této zásady do zákoníku práce by narušilo celou jeho koncepci, jako normy, která striktně a uceleně upravovala práva a povinnosti

v pracovněprávních vztazích s tím, že by dovolila vývoj, který by umožňoval jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům využít smluvní svobody, liberálnějšího přístupu a možnosti pružnější úpravy vztahů. Zákoník práce č. 65/1965 Sb., nebyl založen na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. V té době totiž převládaly názory, že bychom tak dospěli do stadia, že si každý vlastně může dělat, co chce. Nicméně tato zásada nic takového samozřejmě netvrdí. Tato zásada není otvíráním dveří libovůli nebo svévoli občanů vůči společnosti, nýbrž je spíše zavíráním dveří libovůli či svévoli orgánů společnosti vůči občanovi.⁶⁰ Úprava zákazu konkurence s odvoláním na tuto zásadu při neúpravě zákoníkem práce však v té době byla většinou považována za nezákonnou a tudíž za neplatnou.

b) Kogentní a dispozitivní právo

Další diskutovanou otázkou při změně Zákoníku práce a také v souvislosti s konkurenční doložkou byla otázka dispozitivnosti a kogentnosti úpravy a to zejména zda zákoník práce umožňuje či nikoliv odchýlit se v rámci dohody stran od jeho textu, resp. upravit si určité vztahy. Jak rozpoznat kogentní a dispozitivní právní úpravu? Nejsnadněji se *ius cogens* a *ius dispositivum* pozná tam, kde to zákon přímo stanoví. Spolehlivé vodítko by měly poskytovat výrazy typu „jinak je smlouva neplatná“ nebo „není-li dohodnuto jinak“. Někdy se kogentní a dispozitivní normy poznají podle v zákonu standardních formulací a někdy interpretací. Nicméně bez zabíhání k podrobnostem, by se dalo říci, že dispozitivní úprava je typická pro právo soukromé a kogentní úprava pro právo veřejné. Kogentnost a dispozitivnost právní úpravy je spatřována především v tom, že od kogentní normy se subjekt odchýlit nemůže, zatímco od dispozitivní úpravy se odchýlit může. Kogentní a dispozitivní práva také odrážejí intenzitu společenského zájmu. Tam, kde je společenský zájem na ochranu velmi intenzivní, nastupuje kogentní úprava. Tam, kde převažuje zájem méně intenzivní, ponechává právo, volný prostor uplatnění tohoto zájmu a to buď mlčením, nebo úpravou dispozitivní. Úprava zákoníku práce jak bylo řečeno výše, byla založena na kogentních právních ustanoveních a tak stejně jako u výše uvedeného bodu byla úprava konkurenčních dohod považována do úpravy zákoníkem práce za neplatná ujednání – blíže bude řešeno dále v textu.

⁶⁰ Knapp, Viktor. Co je dovoleno a co je zakázáno. Právník, teoretický časopis pro otázky státu a práva. Československá akademie věd. 1990, č. 1, 23-30 s. ISSN 0231-6625, str. 30.

c) Samostatnost x delegace x subsidiarita

V neposlední řadě v rámci úpravy dohod o zákazu konkurence v době, kdy zákoník práce tyto dohody neupravoval, zastánci jejich uzavírání se dovolávali úpravy a pojetí s odkazem na občanský zákoník a s tím se dlouhou dobu řešila i otázka samostatnosti, delegace či subsidiarity mezi občanským a pracovním právem, protože pracovní právo od svého vzniku řeší jako zásadní problém svůj vztah k občanskému právu, respektive k občanskému zákoníku. V minulosti bylo pracovní právo považováno za samostatnou část, vývojem doby se pomalu volil jiný přístup, především proto, že nešlo dále striktně oddělovat občanské a pracovní právo. Pracovní právo se považuje za součást soukromého (civilního) práva a občanské právo v tomto civilním právu zastupuje jeho podstatnou obecnou část. V souvislosti s novou úpravou Zákoníku práce se zejména v 90. letech diskutovalo také o rekonstrukci soukromého práva, především o novém občanském zákoníku.

V minulosti se jednalo o samostatnosti Zákoníku práce nebo o případné delegaci na občanský zákoník. V této souvislosti se objevovaly názory, že delegace na občanský zákoník v pracovním právu zasahuje do systematického řazení zákoníku práce a narušuje tak vztahy k ostatním ustanovením obecného předpisu a nerespektuje vazby mezi obecným a zvláštním předpisem. Občanský zákoník vymezil okruh společenských vztahů, které upravoval a tím stanovil svoje hranice a dal tak základ pro oddělení a samostatnost pracovněprávní úpravy. Což jen potvrzovala důvodová zpráva zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) „...v rámci jednotného právního řádu má pracovní právo vůči ostatním odvětvím práva postavení samostatného odvětví“. Vztahy upravované občanským právem, správním a hospodářským právem jsou odlišné, a proto není možné tyto právní úpravy ani podpůrně použít v pracovní oblasti“.⁶¹ Zákoník práce pak původně upravoval i obecná ustanovení, která byla také upravena v občanském zákoníku. Přestože došlo vývojem času ke změně § 1 zákoníku práce (bylo vypuštěno vymezení předmětu jeho úpravy) a ke změně textu občanského zákoníku (předmět úpravy byl naopak rozšířen), v komentáři k zákoníku práce z roku 1995 je stanoveno, že pracovněprávní úprava vychází z úplné samostatnosti pracovního práva vůči

⁶¹Zákoník práce a súvisiace predpisy, I.vyd. Bratislava. Práca – ROH, 1965, 458s , str. 247

občanskému právu a občanský zákoník nelze na pracovněprávní vztahy používat subsidiárně⁶²

V následujících letech tuto otázku řešil i Ústavní soud, který neshledal metodu delegace souladnou s principy právního státu. Měl za to, že nejrozumnější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou být pokryty všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout, pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není tedy v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu. Proto Ústavní soud metodu delegace odmítl a přihlásil se k subsidiaritě.⁶³

II. Konkurenční doložka obecně

1. Pojem konkurence obecně

Pojem konkurence pochází z latinského slova a znamená soutěž, soutěživost nebo soupeření, závodění většího počtu jednotlivců o tentýž cíl.⁶⁴ V obecném slova smyslu se jedná o rivalitu, soutěžení o moc, úspěch nebo náklonnost. Jedná se také o projevy hospodářské soutěže. Slovem soutěž v nejobecnějším slova smyslu lze definovat jako souběžnou snahu soupeřících subjektů dosáhnout určitého cíle před ostatními soutěžícími, popřípadě nejlepším způsobem. Prostředkem pro dosažení cíle je schopnost a vůle přizpůsobit se nejlépe podmínkám daným časem a prostředím. Pohnutka pro toto soutěžení může být buď povahy materiální (např. zachování existence, zlepšení postavení, uspokojení určité potřeby) nebo povahy morální (např. získání uznání, pochvaly, vnitřního uspokojení). Často jsou pohnutky obojího druhu spojeny. Tuto skutečnost vystihl již Darwin ve svém díle „Původ druhu“, tzv. „boj o život“ podle

⁶²Součková, Marie. Zákoník práce – komentář, I. vydání. Praha. C.H. Beck, 1995, 700 s, ISBN: 80-7049-086-1, s. 2-3.

⁶³Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06.

Pozn. Princip subsidiarity při použití nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy zůstal zachován.

⁶⁴Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí; Díl 14. Kartel-Kraj. - Praha : Otto, 1899. 1066s. str.710.

Darwina je „bojem“, v němž nepřežívají nejsilnější, nýbrž ti jedinci, kteří se dokáží lépe přizpůsobit podmínkám života ve společnosti.⁶⁵

Pojem konkurence se spojuje s kapitalismem volné soutěže. Volná soutěž (konkurence) zvětšuje, zdokonaluje a zlevňuje výrobu, přispívá k technickému pokroku a dělbě práce, vyrovnává a snižuje cenu veškerých výrobků, nabídka je rozmanitější, a tím je hojnější a všestrannější uspokojení lidských potřeb. Každý je sám odpovědný za zdar nebo nezdar svého podnikání, proto má volná soutěž odraz i v sociálně důležitých vlastnostech člověka, jako jsou podnikavost, ctížádost, hospodárnost, snaha o sebevzdělání, sledování technického pokroku apod. To všechno mu umožňuje dosáhnout určité pozice ve společnosti. Volná konkurence má i stinné stránky, každý výrobce se snaží ovládnout svými výrobky co největší část trhu, dochází k poklesu cen a krizi celého odvětví. Zaměstnavatelé se snaží získat co největší zisk při co nejnižší mzdě.⁶⁶

U pojmu konkurence v ekonomickém významu považujeme konkurenci jako hospodářskou soutěž mezi výrobcí na straně jedné a prodávajícími a posléze kupujícími na straně druhé. Tam, kde se konkurence realizuje je trh, tj. místo, kde se setkávají ekonomické subjekty a kde dochází ke střetávání nabídky a poptávky. Pokud jde o nabídku a poptávku, jedná se v podstatě o dvě strany téže mince. Poptávka ukazuje zájem kupujícího o výrobky či služby a nabídka to, kolik jakého zboží je výrobcí vyráběno a prodáváno, resp. kolik a jaké služby jsou nabízeny. Zájem kupujících či nabídka výrobců však není stále stejná. Její velikost záleží na cenách nabízeného či poptávaného zboží. Je determinována snahou kupujících i prodávajících po nejefektivnějším nákupu, resp. prodeji.⁶⁷ Slovo konkurence má v běžném jazyce až pejorativní nádech. V ekonomii naopak znamená velmi zdravý jev, jehož neexistence může fungování trhu vážně ohrozit.⁶⁸

⁶⁵Bejček Josef. Existenční ochrana konkurence. I. vydání. Brno. Masarykova univerzita v Brně, 1996. 369s. ISBN 80-210-1353-0, str. 9.

⁶⁶Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 11.

⁶⁷Tomažič, Ivan a kol. Základy ekonomie pro právníky. Plzeň. ZČU Plzeň. 1996. 105 s. ISBN 80-7082-283-X, str. 47.

⁶⁸Tomažič, Ivan a kol. Základy ekonomie pro právníky. Plzeň. ZČU Plzeň. 1996. 105 s. ISBN 80-7082-283-X, str. 59.

2. Pojem konkurence v pracovním právu

Fungování trhu a probíhající hospodářská soutěž se odráží i na chování zaměstnavatelů ke svým zaměstnancům. Velký význam má také míra nezaměstnanosti. Je zajímavé sledovat, jak by se tyto okolnosti projevíly na konkurenčním jednání zaměstnance. Konkurenčního jednání se patrně nebudou dopouštět všichni zaměstnanci. Jednak je takové chování omezeno okruhem znalostí a zkušeností, jež by mohli uplatnit u dalšího zaměstnavatele nebo v soukromém podnikání, ale je to dáno i charakterovými vlastnostmi zaměstnance a jeho vztahem jednak k výši jeho odměny a jednak k míře jeho aktivity, kterou míní projevít. Za konkurenční jednání nelze považovat zaměstnávání pomocných sil. Právě zmíněný nedostatek aktivity se projevil v případě hospodářsky zaostalých zemí. Zahraniční firmy zjistily, že když zvýšily mzdy zaměstnancům, ti chtěli zkrátit pracovní dobu. Když se mzda zdvojnásobila, pracovníci mohli 3 dny chytat ryby, místo aby pracovali 6 dnů v týdnu za toto existenční minimum. Totéž bylo pozorováno v zemích s vysokým důchodem.⁶⁹

V prostředí dokonalé konkurence budou v jednotlivých profesích zřejmě vyrovnané mzdy, protože mzda se odvíjí od úrovně zisku. Konkurent zaměstnavatele proto bude moci zaměstnanci nabídnout opět podobnou výši mzdy, protože kdyby mu platil více, bylo by to na úkor jeho zisku. Navíc se zde např. u zemědělských komodit asi příliš neuplatní know-how nebo jiné, třeba marketingové praktiky. Mzda, která by byla jen nepatrně vyšší u konkurenta stávajícího zaměstnavatele, bude motivovat zaměstnance k tomu, aby přešel ke konkurenci asi tehdy, pokud by se zde uplatnilo více důvodů, jako výhodnější pracovní doba, bližší místo výkonu práce nebo lepší dopravní spojení, možnosti kariérního postupu, případně další pracovní podmínky, např. i možnosti bydlení nebo rekreace.⁷⁰ Konkurenčního jednání se ale zpravidla budou dopouštět zaměstnanci na vyšších pozicích, odborníci ve svém oboru, kteří buď konkurují svému zaměstnavateli ještě za trvání pracovního poměru, nebo po jeho skončení porušují ujednání o konkurenční doložce.⁷¹

⁶⁹ Samuelson, Paul A., Nordhaus, William D. *Ekonomie*. 2.vydání. Praha. Svoboda Praha. 1995. 1011s. ISBN 80-205-0494-X, str. 560.

⁷⁰ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnavatele*. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 14.

⁷¹ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnavatele*. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 15.

3. Pojem konkurence v obchodním právu

V obchodním právu se pojem konkurence používá pro označení hospodářské soutěže, která se uskutečňuje mezi podnikateli. Hospodářskou soutěž lze pojmově vymezit jako soupeření dvou nebo více hospodářských subjektů na téže straně tržních vztahů (nabídky či poptávky) o dosažení hospodářského výsledku záležejícího v uskutečnění směny výrobků nebo služeb s týmiž potenciálními účastníky trhu, a to takové soupeření, které vzájemně ovlivňuje hospodářskou činnost těchto subjektů a vytváří na straně druhých potenciálních účastníků tržních vztahů objektivní možnost volby mezi různými soutěžními nabídkami či poptávkami.⁷² Soutěž lze vymezit jako souběžnou snahu soupeřících subjektů dosáhnout určitého cíle před ostatními soutěžícími, popř. dosáhnout tohoto cíle lepším způsobem než ostatní. Prostředkem pro dosažení uvedeného cíle je vůle a schopnost přizpůsobit se co nejlépe přírodním a společenským podmínkám potřebným k jeho dosažení.... To platí nejen pro oblast činnosti hospodářské, nýbrž pro všechny činnosti ve společnosti.⁷³

Konkurence je podřízena určitým pravidlům, která jsou stanovena zákonem a jejichž porušení je právně sankcionováno. Fenomén konkurence se vyskytuje v obchodním právu jako ochrana zachování konkurence v globálním měřítku. Zneužití konkurence v hospodářské soutěži je nekalé soutěžní jednání a nedovolené omezování hospodářské soutěže. Nekalému soutěžnímu jednání věnuje pozornost občanský zákoník, přičemž jde o úpravu soukromoprávní. Naproti tomu nedovolené omezování hospodářské soutěže je upraveno zákonem o ochraně hospodářské soutěže a jde o úpravu veřejnoprávní.⁷⁴⁷⁵

Než se začnu věnovat hlavní části mé práce a to pojmu konkurenční doložky v pracovním právu, chtěla bych se přeci jen ještě alespoň okrajově blíže zmínit o pojetí „konkurence“ v obchodním právu a zejména oblasti nekalé soutěže, která se zjevně také prolíná s pracovníprávní problematikou, zejména v oblasti obchodního tajemství.

⁷²Knap, Karel. Právo hospodářské soutěže. Praha. Orbis, 1973, 210s. ISBN 24.00, str. 17.

⁷³Knap, Karel. Právní ochrana hospodářské soutěže, díl I. Ochrana proti omezením soutěže. Praha. Arch, 1991, 31 s., str. 5.

⁷⁴Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 15.

⁷⁵Nový občanský zákoník přejímá s určitými úpravami soukromoprávní ustanovení o hospodářské soutěži v části čtvrté, hlava III první a druhý díl. První díl upravuje obecné ustanovení o hospodářské soutěži a doplňuje jej o konkurenční doložku a druhý díl upravuje nekalou soutěž.

3.1. Hospodářská soutěž

Hospodářskou soutěž můžeme vymezit jako souběžné usilování několika osob o touž věc, o dosažení co nejlepšího výsledku, pokud jde o uspokojení jejich zájmů v dané oblasti společenských vztahů.⁷⁶ Právní regulace hospodářské soutěže byla obsažena v obchodním zákoníku a obsahovala tři díly: účast na hospodářské soutěži, nekalou soutěž a právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži. Obchodní zákoník tak obsahoval obecná ustanovení o hospodářské soutěži a úpravu nekalé soutěže. Forma vřazení úpravy byla považována za vcelku neobvyklou a především již podrobně upravenou v jiných předpisech. Toto bylo způsobené urychlenou snahou o řešení především kartelové problematiky v souvislosti se zahájením přestavby ekonomiky k počátku r. 1991 a její převážně veřejnoprávní povaha, na rozdíl od nekalé soutěže si vynutila opuštění myšlenky jednotné úpravy soutěžního práva v jediném zákoně sdružujícím v sobě tzv. právo kartelové (protimonopolní, protitrustové) i právo na ochranu proti nekalé soutěži. Ochrana soutěže se stala předmětem samostatného zákona č. 63/1991 Sb., v novelizovaném znění, který byl nahrazen novým zákonem o ochraně hospodářské soutěže č. 143/2001 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. července 2001 a byl v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a reformou soutěžního práva Evropského společenství již několikrát novelizován, kdežto torzo původně připravovaného komplexního zákona – úvodní ustanovení a úprava práva proti nekalé soutěži (oproštěné od přestupkových ustanovení) – bylo pojato do obchodního zákoníku⁷⁷ a nyní do občanského zákoníku.

Společným znakem ve vztahu mezi právem na ochranu hospodářské soutěže a právem na ochranu proti nekalé soutěži, je bezesporu ochrana soutěže a postih jednání, která jsou proti soutěži v co možná nejširším smyslu, zatímco jak bylo uvedeno výše úprava práva na ochranu hospodářské soutěže je veřejnoprávní, úprava nekalé soutěže je soukromoprávní, přesto se však vzájemně nevylučují a v některých skutkových podstatách i překrývají. Rozdílnost panuje také v rozsahu mezinárodní úpravy, zatímco právo na ochranu nekalé soutěže se zakládá na mnohostranné mezinárodní úmluvě na ochranu průmyslového vlastnictví, v právu ES nebyla přijata jednotná úprava nadnárodní povahy.

⁷⁶Munková Jindřiška, Svoboda Pavel, Kindl Jiří. Soutěžní právo. 1.vydání. Praha. C.H.Beck. 2006, 411s. ISBN 80-7179-440-6, str. 3.

⁷⁷Štenglová Ivana, Plíva Stanislav, Tomsa Miloš a kol. Obchodní zákoník, komentář, 11.vydání. Praha. C.H. Beck, 2006. 1508 s. ISBN 80-7179-487-2, str. 150.

Úprava nekalé soutěže byla začleněna do nového občanského zákoníku zák. č. 89/2012 Sb., zejména proto, že „hospodářská soutěž“ není omezena jen na podnikatele ale i na jiné soutěžitele a její úprava zasahuje také do soukromého práva a povinnosti dalších osob a navíc výše zmiňovaná úprava zákona o ochraně hospodářské soutěže nezahrnuje soukromoprávní ustanovení. Nová úprava zařadila ustanovení o nekalé soutěži do části čtvrté (relativní majetková práva), Hlava III. (závazky z deliktů), díl 2 (zneužití a omezení soutěže), oddíl 2 – nekalá soutěž. Nová právní úprava však v podstatě přejala úpravu obchodního zákoníku s některými odchylkami.⁷⁸ Jednou z významnějších změn, resp. novinkou je ustanovení § 2975. Jedná se zejména o potřebu soukromoprávní úpravy a nutnost řešit předchozí nedostatečnou úpravu v § 672a obchodního zákoníku týkající se zvláště jen úpravy zákazu konkurence u obchodního zastoupení⁷⁹ (konkurenční doložka je považováno obecně za příliš omezující a zvýhodňující slabší stranu vztahu). Nová úprava konkurenční doložky upravená v § 2975 je zařazena systematicky po vzoru italské úpravy do občanského zákoníku jakožto soukromoprávní úpravy hospodářské soutěže. Konkurenční doložka je omezena časově, předpokládá omezení územím, zaměřením nebo okruhem osob, kterých se zákaz týká. Pokud nebudou dodrženy výše uvedené podmínky, ke konkurenční doložce se nepřihlíží. Nelze sjednat konkurenční doložku na dobu neurčitou nebo na dobu delší než pět let, v případě porušení platí, že konkurenční doložka byla uzavřena na dobu pěti let a dále je zde nastaveno moderační právo soudu.

⁷⁸ Např. pojmy „hospodářský styk a hospodářskou soutěž“ nová úprava sjednotila pod pojem „hospodářská styk“ a dále pojem „spotřebitel a zákazník“ pod pojem „zákazník“. Jednak se navázalo na prvorepublikovou úpravu, jednak se pojmy nahradily jedním jednotným a obecnějším. Významnější vliv však tyto změny nemají. Pojem soutěžitel je definován odlišně, ale v podstatě s využitím judikatury a dovozením např. skutečnosti že pod pojmem „kdo“ zahrneme původně označené fyzické a právnické osoby atd., definice odpovídá smyslu původní definice obchodního zákoníku. V neposlední řadě je třeba ještě zmínit absenci ustanovení § 42 obchodního zákoníku, kde se stanoví, že „zneužitím účasti v hospodářské soutěži je nekalé soutěžní jednání (dále jen nekalá soutěž) a nedovolené omezování hospodářské soutěže“, „nedovolené omezení hospodářské soutěže upravuje zvláštní zákon“. Toto ustanovení je nahrazeno § 2990 v návaznosti na § 2988 řešící nároky vyplývající z ochrany.

⁷⁹ Ustanovení týkající se konkurenční doložky dle předešlé úpravy obchodního zákoníku § 672a a nové úpravy občanského zákoníku § 2518 není nijak významně odlišné. Nová úprava výslovně nestanoví povinnost sjednat konkurenční doložku písemně. Jinak se v podstatě jedná o formulační upřesnění v návaznosti na zhodnocení předešlé úpravy. V rámci níže rozebíraného tématu zákazu konkurence týkající se členů či společníků orgánů společností bych tady chtěla zmínit, že nová právní úprava z činnosti obchodního zástupce výslovně vylučuje osoby, které mohou zavazovat zastoupeného (ale také výslovně třetí osobu, s níž má být obchod uzavřen) jako člen orgánu.

3.2. Nekalá soutěž

Právní úprava nekalé soutěže podle staré právní úpravy i podle nové úpravy občanského zákoníku je nadále založena na kombinaci generální klauzule nekalé soutěže a tzv. zvláštních skutkových podstat nekalé soutěže.⁸⁰ Nekalá soutěž je jednání v hospodářském styku, v rozporu s dobrými mravy soutěže, způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům. Výše uvedené podmínky jsou označovány jako generální klauzule a musí být splněny kumulativně. V případě jejich splnění bude každé takové jednání považováno za nekalou soutěž se všemi důsledky z toho vyplývající. Důležité je především zdůraznit, že k nekalosoutěžnímu jednání postačí takové jednání, které je už jen způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům. Soutěžitelé mohou rozvíjet svou činnost v zájmu dosažení hospodářského prospěchu, ale jejich činnost má stanoveny své zákonné hranice. Nekalá soutěž na rozdíl od omezování hospodářské soutěže neohrožuje hospodářskou soutěž jako takovou, ale spíše jde o nekalosoutěžní jednání, které vede k poškození především jiných soutěžitelů. Jsou zde různé názory na toto téma – buď ty, že právo nekalé soutěže je především o ochraně jednotlivých soutěžitelů před neoprávněnými zásahy jiných, jiné názory, se kterými se ztotožňují, pojmají základní smysl práva na ochranu nekalé soutěže více do šířky tedy tak, že právo na ochranu nekalé soutěže chrání také práva spotřebitelů a to s poukazem na směrnice EU, jejichž obsahem je ochrana práv spotřebitelů, anebo ustanovení §§ 2988 – 2990 občanského zákoníku.⁸¹ Hranice mezi dovoleným soutěžním chováním a nekalou soutěží je vyjádřena v rozhodnutí soudu, podle něhož nejde o jednání proti dobrým mravům soutěže, nezasáhl-li soutěžitel svým jednáním do nabyté soutěžní pozice jiného soutěžitele a bylo-li jeho účelem, aby odvrátil škodu, která by mu mohla vzejít z počínu druhého soutěžitele, nikoli, aby jej přímo poškodil.⁸²

Jak bylo řečeno výše, cílem práva proti nekalé soutěži je zabránit deformaci soutěžních vztahů mezi soutěžiteli. Soutěžitel je každá fyzická i právnická osoba, která se účastní hospodářské soutěže, sjednocena v nové právní úpravě občanského zákoníku pod pojem „*kdo*“⁸³. Nemusí být podnikatelem. Subjekty soutěžně-právních vztahů mohou být jen ti, kdo mají způsobilost k právním úkonům, nemusí to však být jen ti,

⁸⁰ § 44 a následující obchodního zákoníku a § 2976 a následující nového občanského zákoníku.

⁸¹ §§ 53 a 54 obchodního zákoníku.

⁸² Hajn, Petr. Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži, 1.vydání. Brno. Masarykova univerzita Brno. 2000, 329s. ISBN 80-210-2282-5, str. 36-37.

⁸³ § 2976 odst. 1.

kdo mají oprávnění k podnikatelské činnosti. Nepodnikatelskými subjekty, které však mohou ovlivňovat hospodářskou soutěž nebo se dopouštět jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže, mohou být např. různá společenstva, zájmová sdružení atp., jejichž členskou základnu sice tvoří podnikatelé, ale ona sama podnikatelskými subjekty nejsou.⁸⁴ Stejně tak i osoby, které mají zakázáno podnikat, nebo které nemají oprávnění k podnikání, se mohou dopustit nekalosoutěžního jednání a i na ně se bude vztahovat zákonná úprava.

3.2.1. Generální klauzule

Generální klauzule jak podle úpravy obchodního zákoníku § 44 odst. 1, tak podle nové úpravy občanského zákoníku § 2976 odst. 1 se i nadále skládá ze tří podmínek, které musí být splněny kumulativně a to jednání v hospodářské soutěži v rozporu s dobrými mravy soutěže, způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům. Nekalá soutěž se zakazuje a změna textové úpravy je spíše formulačního charakteru bez nějakého dopadu do smyslu tohoto ustanovení.⁸⁵ Zákodárce v nové úpravě občanského zákoníku i pro budoucí právní úpravu ponechal v otázce interpretace generální klauzule nekalé soutěže značný prostor rozhodovací praxi soudů,⁸⁶ aby jejich judikatura naplnila ony neurčité pojmy obsažené v generální klauzuli. Dosavadní judikatura v této oblasti je však plně využitelná i po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku a nelze se tedy obávat přetržení dosavadní judikatorní kontinuity (s výjimkou případných nových přístupů soudů k jednotlivým otázkám generální

⁸⁴ Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář ,3.vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 31.

⁸⁵ Kromě výše uvedených úprav pojmů „hospodářský styk“ atd. pojal nový občanský zákoník generální klauzuli jako civilní delikt (kdo se dostane...) na rozdíl od popisné úpravy obchodního zákoníku (nekalou soutěží je...), což blíže vyjadřuje podstatu nekalé soutěže jako civilního deliktu, jeho zařazení do úpravy soukromoprávní, tj. občanského zákoníku a rovněž objektivní charakter nekalosoutěžního jednání (bez zavinění rušitele) s výjimkou subjektivního principu u uplatnění nároku na náhradu škody a přiměřené zadostiučinění, tj. v případě náhrady škody bude nutné prokazovat zavinění, protože občanský zákoník na rozdíl od obchodního je založen na subjektivní odpovědnosti za škodu. Stejně tak je plně převzat pojem „dobré mravy soutěže“ v nové úpravě občanského zákoníku s odkazem na dosavadní judikaturu s výkladem tohoto pojmu – např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. února 2006, sp.zn. 32 Cdo 189/2005 nebo rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 29. října 2007, sp.zn. 25 Cm 254/2004.

⁸⁶ K aktuální rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR ve vztahu ke generální klauzuli nekalé soutěže komplexněji viz Ondřejová, D. Přehled judikatury ve věcech nekalé soutěže, Praha, Wolters Kluwer, 2011.

klauzule daných časovým vývojem názorů, případně vlivem evropské legislativy či rozhodovací praxe Soudního dvora EU).⁸⁷

Bez ohledu na to, zda jde o úpravu mezinárodní, supranacionální nebo národní, jsou soutěžně-právní předpisy založeny na generálních klauzulích jakožto souhrnu „nejobecnějších podmínek, které musí být splněny vždy, aby určité jednání mohlo být zařazeno pod některou z konkrétních skutkových podstat nekalé soutěže.“⁸⁸ V případě, že jednání naplňuje výše uvedené znaky generální klauzule, jedná se o jednání protiprávní. Význam generální klauzule je trojí: jednak určuje celkový směr zákona nebo jeho příslušné ucelené části, jednak je podpůrným ustanovením všude tam, kde jednotlivá dílčí ustanovení zákona nestačí k postižení některého specifického nepatřičného jednání v hospodářském styku, a jednak je měřítkem posouzení, zda některá jednání, které se jeví jako nenáležitá nebo které lze zdánlivě podřadit pod zvláštní ustanovení zákona, vykazují všechny ty znaky, které je kvalifikují jako jednání nekalosoutěžní a tudíž podléhající zákazu a dalšímu možnému postihu podle ustanovení o nekalé soutěži. Jako nekalou soutěž nelze kvalifikovat každé soutěžní jednání, třebaže může být soutěžiteli nepříjemné a způsobit mu újmu. Aby tomu tak bylo, musí k soutěžnímu chování přistoupit ještě další okolnosti, které jej činí nepatřičným a hodným postihu. Exemplativní výčet zvláštních skutkových podstat nemůže být v žádném zákoně natolik vyčerpávající, aby pokryl veškeré varianty nekalosoutěžních jednání v hospodářské a obchodní činnosti soutěžitelů, proto je třeba mít jedno ustanovení zcela obecné povahy.⁸⁹

Naopak ale nekalou soutěží určitě není jakékoliv nepoctivé nebo nemravné jednání, ale pouze jednání uskutečněné v rámci hospodářského styku. Jednání v hospodářském styku zásadně předpokládá existenci nejméně dvou soupeřících subjektů a tím i existenci soutěžního vztahu. Naplnění tohoto právní teorií dovozeného znaku je

⁸⁷ Ondrejová, D. Nekalá soutěž podle nového občanského zákoníku, *Obchodní revue*, C.H. Beck, Praha, 2013, č. 7-8, str. 207 – 217, ISSN 1803-6554.

⁸⁸ Hajn, P. Jak jednat v boji s konkurencí (o právní úpravě nekalé soutěže), 1.vydání. Praha. Linde, 1995, 239 s. ISBN 80-856-4793-1, str. 16.

⁸⁹ Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář ,3.vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 42.

nezbytně nutné. V případě nepřítomnosti soutěžního vztahu nelze konkrétní jednání, byť jakkoliv nepatřičné, postihovat jako nekalou soutěž.⁹⁰

Zbývá doplnit, že pro naplnění znaků skutkové podstaty generální klauzule nekalé soutěže není rozhodné zavinění, tj. není předmětem zkoumání, zda určitá osoba porušila právo na ochranu soutěže úmyslně či z nedbalosti. Právní úprava nekalé soutěže je postavena na objektivním principu⁹¹, takže k naplnění generální klauzule postačí objektivní nesoulad určitého konkrétního jednání s uznávanými soutěžními principy, zakotvenými v ustanoveních o nekalé soutěži, jejichž je generální klauzule ústředním pojmem a normativním základem.⁹²

Ve vztahu generální klauzule a jednotlivých skutkových podstat platí, že znaky obsažené v generální klauzuli uvedené výše musí být všechny naplněny i v jednotlivých skutkových podstatách. Z toho vyplývá, že pokud jednání vymezené jednotlivou skutkovou podstatou nenaplnuje současně znaky vymezené zákonem pro generální klauzuli, nejedná se o nekalou soutěž. Ale naopak je nutné připomenout, že pokud jakékoliv jednání nenaplnuje znaky jakékoliv jednotlivé skutkové podstaty vymezené občanským zákoníkem v odst. 2 (protože se jedná o demonstrativní výčet), ale naplnuje znaky generální klauzule, může být toto jednání považováno za nekalosoutěžní. Souhlasím s názorem, že je třeba mít jedno ustanovení zcela obecné povahy, jehož aplikace přijde v úvahu vždy, neexistuje-li v rámci platné první úpravy určitá zvláštní, výslovně vytčená skutková podstat nekalé soutěže a naopak, specifické skutkové podstaty, sloužící jako příklad nekalosoutěžních jednání, musí vždy vykazovat všechny základní znaky, které stanoví generální klauzule pro posouzení určitého jednání jako nekalosoutěžního.⁹³ Shodně se v této věci vyjádřil ve svém rozsudku také Nejvyšší soud.⁹⁴

⁹⁰ Hajn, Petr. Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži, 1.vydání. Brno. Masarykova univerzita Brno. 2000, 329s. ISBN 80-210-2282-5, str. 119.

⁹¹ Vyjma subjektivního principu u uplatnění nároku na náhradu škodu a přiznání přiměřeného zadostiučinění.

⁹² Lisse, Luděk. Některé aspekty generální klauzule nekalé soutěže. Stanovisko Ústavu práva a právní vědy. Praha. Ústav práva a právní vědy. 2007, č. 06, zn. LL/upav/2007/06.

⁹³ Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář ,3.vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 42 – 53.

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 4.4. 2006, sp. zn. 32 Odo 1370/2005 - vztah generální klauzule s jednotlivými skutkovými podstatami nekalé soutěže je takový, že pokud bude naplněna některá ze zvláštních skutkových podstat, bude mít protiprávní jednání současně znaky generální klauzule. Na druhé straně, dojde-li k jednání, které nenaplnuje znaky některé ze zvlášť upravených skutkových podstat, může se přesto jednat o nekalou soutěž, jestliže nese znaky obecné skutkové podstaty.

Ustanovení úpravy obchodního zákoníku (§ 44 odst. 2) je nově v občanském zákoníku (§ 2976 odst. 2) upraveno ještě o další skutkovou podstatu a i tak se jedná o demonstrativním nikoliv vyčerpávajícím výčet skutkových podstat nekalosoutěžního jednání. Nejsou ke generální klauzuli v postavení *lex specialis*, ale jsou jejím upřesněním nebo doplněním. Nekalá soutěž je zejména:

a) klamavá reklama, b) klamavé označování zboží a služeb, c) vyvolávání nebezpečí záměny, d) parazitování na pověsti závodu, výrobků či služeb jiného soutěžitele, e) podplácení, f) zlehčování, g) srovnávací reklama, pokud není dovolena jako přípustná, h) porušení obchodního tajemství, i) dotěrné obtěžování a j) ohrožování zdraví a životního prostředí.

3.2.2. Jednotlivé skutkové podstaty nekalosoutěžního jednání, které se nejčastěji objevují v souvislosti s pracovněprávními vztahy

Klamavá reklama je v novém občanském zákoníku upravena v § 2977 (původně v § 45 obchodního zákoníku), ustanovení o klamavé reklamě bylo v novém občanském zákoníku upraveno tak, aby odpovídalo Směrnici 2006/114/ES, tj. stanovuje minimální a objektivní kritéria, podle nichž se posoudí, zda je reklama klamavá, a dále stanovuje podmínky dovolené srovnávací reklamy. Text zákona pak obsahuje demonstrativní výčet skutečností, které je soud povinen posuzovat při hodnocení klamavosti reklamy.⁹⁵ Novou definici klamavé reklamy oproti definici obchodního zákoníku lze považovat za přesnější, jednak definuje druh reklamy (komerční), dále způsob komunikace (podáním či jakýmkoliv jiným způsobem – zde by zřejmě stačilo pouze „jakýmkoliv jiným způsobem“) a definuje dotčené osoby a účinky, tj. schopnost ovlivnit hospodářské chování takových osob.

Klamavou reklamou je jedno z jednání nekalé soutěže, jehož podstatou je šíření údajů, které mají podpořit odbyt movitých nebo nemovitých věcí či poskytovaných služeb a klamat či být způsobilé klamat osoby, kterým je určena a ovlivnit tak hospodářské chování takových osob. Za šíření se považuje sdělení mluveným nebo psaným slovem, tiskem, vyobrazením, fotografií, rozhlasem, televizí či jiným sdělovacím prostředkem. Klamavým je i údaj sám o sobě pravdivý nebo dle nové právní

⁹⁵ Tento demonstrativní výčet v podstatě odráží dosavadní soudní praxi, jen je uveden přesně zákonným ustanovením.

úpravy správný, jestliže vzhledem k okolnostem a souvislostem, za nichž byl učiněn, může uvést v omyl. Pro nekalosoutěžní jednání nebude rozhodné, zda jde o údaj správný, tj. objektivně pravdivý, subjektivní nebo nepravdivý, ale je spíš důležité jakým způsobem jsou tyto údaje prezentovány (často právě v souvislosti s označením původu nebo parazitováním na pověsti), jde většinou tedy o to, že jsou zavádějící. Klamavá reklama je koncipována jako ohrožovací delikt.⁹⁶ V praxi pak např. dochází k tomu, že se nová firma založená bývalým zaměstnancem prezentuje určitou činností, službami, výrobky, které bude poskytovat, a které již nebude poskytovat původní zaměstnavatel.

Parazitování na pověsti - § 2982 nového občanského zákoníku (§ 48 obchodního zákoníku) je vlastně zneužití pověsti, postavení závodu, výrobků či služeb podle úpravy obchodního zákoníku s „cílem“ podle nové úpravy se „záměrem“ získat prospěch, který by bez tohoto zneužití subjekt nedosáhl. Drobná terminologická změna má za cíl vtáhnout do odpovědnosti za toto jednání subjektivní prvek a zejména vyloučit pochybnosti výkladu zákonodárce. Postihuje případy, kdy někdo využije výsledky práce někoho jiného a nevyžaduje se zde, aby došlo k oklamání soutěžitelů či zákazníků. V praxi jde většinou o podobnost týkající se názvu obchodní firmy, vzhled internetových stránek, loga, podobnost reklamních sloganů, dopisy odkazující se na předchozí firmu a navázání na jejich úroveň, služby, kvalitu atd.

Zlehčování § 2984 nového občanského zákoníku (§ 50 obchodního zákoníku) se týká uvedení a šíření nepravdivého údaje o jiném soutěžiteli, způsobilého přivodit takovému soutěžiteli újmu. Údaje se týkají jeho poměrů, výrobků nebo výkonů. Např. zaměstnanec si založí firmu a poskytuje stejné služby jako jeho bývalý zaměstnavatel, v dopise obchodním partnerům uvede svoji firmu jako firmu navazující na zkušenosti bývalého zaměstnavatele ovšem zdůrazní, že kvalitní služby dokáže poskytnout pouze jeho firma). Nekalou soutěží však není, byl-li soutěžitel k takovému jednání okolnostmi donucen (oprávněná obrana). Je důležité, aby údaje byly nepravdivé a aby byly uváděny nebo rozšiřovány (zřejmě sem bude patřit i pouhé soukromé sdělení), ale v souvislosti se soutěží.

⁹⁶ Ustanovení o klamavé reklamě bylo v novém občanském zákoníku upraveno tak, aby odpovídalo Směrnici 2006/114/ES, tj. stanovuje minimální a objektivní kritéria, podle nichž se posoudí, zda je reklama klamavá, a dále stanovuje podmínky dovolené srovnávací reklamy.

Porušení obchodního tajemství – upraveno v novém občanském zákoníku § 2985 (§ 51 úpravy v obchodním zákoníku). Nová úprava oproti původní úpravě obchodního zákoníku text tohoto paragrafu změnila pouze terminologicky – místo původního textu „porušování obchodního tajemství je...“ nová úprava zní „porušením obchodního tajemství je ...“ což v podstatě více vystihuje skutečnost, že porušení obchodního tajemství může být způsobeno i jen jedním jednáním, nikoliv opakovaním, jak to vyznívá z původního textu. Soudní praxe však stejně vycházela z nového pojetí, takže změna není nijak zásadní, spíše formální.

V lidském životě je zpravidla úspěšnější ten, kdo disponuje hodnotnějšími informacemi a dovede tyto informace lépe uplatnit. Specifikace znalosti a dovednosti, kterými se určitý subjekt od svých konkurentů, jsou i základem jeho pozice v hospodářské soutěži. Soutěžní předstih zajišťují informace nejrozličnějšího druhu (technické, přírodovědné, ekonomické, obchodní, psychologické, právní) Informační předstih zajišťuje předstih soutěžní. Ten, kdo nově získal informační předstih, zpravidla navazuje na poznatky toho, kdo měl tento předstih dříve. Předstih lze získat tvořivou aktivitou nebo parazitováním. Za předstih získaný parazitním způsobem bývá označováno i počínání toho, kdo pro svoje podnikání získal tvořivé, dovedné pracovníky konkurentovy. Sám způsob získání těchto pracovníků nemusí být závadný a volný pohyb pracovní síly patří k předpokladům hospodářské efektivity. Důležitá je také péče o zajištění a udržení informačního a dovednostního předstihu, tj. výzkum, vývoj i nácvik nových dovedností, sledování a hodnocení konkurenčních subjektů a výběr pracovníků, který bude minimalizovat ztrátu informačního předstihu jako důsledek nedbalosti či nepoctivosti zaměstnanců, pěstování pocitu sounáležitosti (loajality) zaměstnanců k podniku a vytváření tak platových a pracovních podmínek, které učiní přechod ke konkurenci méně výhodným, organizační opatření – kontrola, určení okruhu osob, které budou mít přístup k tajným informacím, technická opatření (zámky, trezory, drtiče dokumentů) atd.⁹⁷

Pokud jde o okruh osob, které jsou v pracovním vztahu k soutěžiteli, je třeba do tohoto rámce zahrnout nejen zaměstnance a učně, ale i osoby, které jsou v takových vztazích na základě jiných smluv, např. o obchodním zastoupení, nebo na základě smlouvy o pracích konaných mimo pracovní poměr. V pracovní smlouvě je

⁹⁷Hajn, P. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání, Časopis pro právní vědu a praxi, 3/2001, str. 245 - 246).

zaměstnavatel pouze povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Jestliže však bude zaměstnanec pracovat se skutečností tvořící obchodní tajemství, které si zaměstnavatel nejen přeje utajit, ale také náležitě utajuje, měla by povinnost zachovávat obchodní tajemství být sjednána v pracovní smlouvě.⁹⁸

V současné době je pouze zakotvena v zákoníku práce zákonu č. 262/2006 Sb., v § 301 písm. d) mezi povinnostmi zaměstnance povinnost určité loajality k zaměstnavateli (podrobněji níže). Jiným vztahem k soutěžiteli než vztahem pracovním se rozumí většinou rodinní příslušníci, důvěrní přátelé atd. Jedná se také o osoby, které jsou povinny zachovávat obchodní tajemství, které se dozvěděly v souvislosti s výkonem své funkce – překladatelé, tlumočníci atd. K naplnění skutkové podstaty porušení obchodního tajemství je třeba nejen aktivní jednání, ale i opomenutí – např. jestliže někdo dostatečně nezabezpečí tajné dokumenty, např. nechá je ležet u kopírky v práci. Zákon zde nepředpokládá jako naplnění této skutkové podstaty jen úmysl, postačí i nedbalost a zpřístupnění informací nemusí být nutně úplatné. Výjimkou z výše uvedeného je případ, kdy někdo získal informace, které jsou předmětem obchodního tajemství poctivě, tj. tak, že podnikatel nezabezpečil dostatečně jejich utajení (informace našel ve veřejně přístupných prostorách), pak je možné, aby je využil pro vlastní soutěžní účely. Dále se toto ustanovení nevztahuje na „použití“ znalostí a zručností, kterých zaměstnanec nebo učeň nabyt v pravidelném postupu svých činností s vůlí zaměstnavatele v jeho podniku konaných, jak znělo ustanovení § 13 předválečného zákona o nekalé soutěži, což vyplývá z vymezení obchodního tajemství, které tyto znalosti a zručnost nezahrnuje. Stejně tak nepůjde o utajované skutečnosti, je-li jejich původcem sám zaměstnanec, např. u zlepšovacích návrhů.⁹⁹

Ochrana obchodního tajemství směřuje konkrétně proti osobě, která neoprávněně sdělí, zpřístupní nebo využije obchodní tajemství a tím právo jiné osoby/podnikatele na obchodní tajemství ohrozí nebo poruší. Obchodní tajemství bylo definováno v úpravě obchodního zákoníku v § 17 jako skutečnost s potenciální materiální či nemateriální hodnotou, v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupná, utajovaná vůlí

⁹⁸Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář, 3. vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 101.

⁹⁹ Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář, 3. vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 102.

podnikatele a její utajení zajišťované. Nová úprava občanského zákoníku zařazuje obchodní tajemství do Hlavy IV. – věci a jejich rozdělení, díl 2 mezi věci nehmotné, pod vlastnická práva, čímž určuje jeho povahu i možnosti s ním disponovat. Na jednu stranu zakazuje vlastníkům, nad míru přiměřenou poměrům, závažně rušit práva jiných osob (činit tak, aby jiné osoby byly poškozeny nebo obtěžovány), na druhou stranu v rámci nakládání s obchodním tajemstvím je možné využít širokou míru dispozice s uplatňováním ustanovení o závazkovém právu. Všechny tyto podmínky musí být splněny současně. Předmětem obchodního tajemství jsou pak v širším slova smyslu také skutečnosti, které nepožívají speciální zákonné ochrany jako např. průmyslová práva. Jedná se většinou o určité technologie, know-how, obchodní strategie, znalosti, obchodní vztahy, adresář zákazníků, obchodních partnerů, ekonomické skutečnosti, organizační atd. Podmínkou je, aby skutečnosti, které mají být předmětem obchodního tajemství, byly řádně utajeny, tj. aby nebyly běžně dostupné, tedy známy jen omezenému počtu osob, a aby podnikatel jejich utajení zajišťoval. Obchodní tajemství bývá v teorii i zákonodárstvím vymezováno též negativně. Tradiční starořímská zásada uvádí, že „z bezpráví nemůže povstat právo“ a i proto nelze jako obchodní tajemství chránit informace o protiprávním jednání závodu (nedodržování hygienických, bezpečnostních a jiných veřejnoprávních norem v činnosti závodu), byť závod vyjádřil vůli k jejich utajení. Jeho zájem na takovém utajení není totiž zájmem oprávněným. I zde ovšem musí být rozlišováno mezi sdělením takového „tajemství“ státním orgánům, event. nezávislému tisku, či jeho využitím (pro sebe samého či někoho jiného v soutěžním boji). Manipulace s obchodním tajemstvím musí být neoprávněná, nevyžaduje se však, aby byla zaviněná.¹⁰⁰ Nová právní úprava občanského zákoníku není již tak omezující jako původní ustanovení obchodního zákoníku považující za obchodní tajemství pouze skutečnosti výrobního, obchodního nebo technického charakteru. Dle nové úpravy tak ochrany budou moci požívat i jiné skutečnosti související s obchodním závodem. I nadále však platí, že znaky obchodního tajemství jsou kumulativní a zánikem kterékoliv z nich zaniká i obchodní tajemství. V nové úpravě se jako znak objevil nový pojem a to „konkurenční významnost“, vycházející z postavení v soutěži směřující k témuž cíli a spočívající zejména ve zvyšování dosavadní úrovně nabídky služeb, zboží, úsilí vedoucím k úspěchu. Další novou

¹⁰⁰ Hajn, Petr. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno, 2001, č. 3, 245-252. ISSN 1210-9126, str. 248, 251.

charakteristikou je „určitost“, tj. skutečnosti nemající obecnou povahu, ale jsou identifikovatelné. Závěrem lze říci, že rozsah nové úpravy v podstatě nevybočuje z mezí té původní.

Pokud jde o ochranu obchodního tajemství, ta je buď ve sféře veřejnoprávní – tj. prostředky trestního a správního práva nebo pomocí registrace předmětů průmyslového vlastnictví a v oblasti soukromoprávní – tj. pomocí smluvního práva nebo soutěžního práva. Nejčastější úpravou v oblasti soukromého práva bývá ustanovení týkající se konkurenční doložky v pracovním právu. Smluvním závazkem pak bývá zaměstnanec omezován v možnosti vyvíjet – pro jiného nebo pro sebe – konkurenční aktivitu a využívat tak znalosti a dovednosti, které nabyl u určitého zaměstnavatele. Podle všeobecně uznávané praxe musí být taková konkurenční doložka ve smlouvě „fair and reasonable“ – poctivá a rozumná. Zaměstnanec má být v možnostech svého pracovního uplatnění omezován (z hlediska časového i věcného a teritoriálního rozsahu) jen v míře nezbytně nutné k ochraně oprávněných zájmů původního zaměstnavatele. V obchodním závazkovém právu event. přímo v obchodních smlouvách bývají upravena opatření k ochraně těch informací, které strany poskytly v procesu smluvního vyjednávání.¹⁰¹ Nová úprava občanského zákoníku neodstranila v otázce ochrany, paralelní ochranu obchodního tajemství.¹⁰² Obecné ochrany se může dovolávat pouze ten, komu právo k obchodnímu tajemství svědčí. Při nekalosoutěžním porušení obchodního tajemství takové omezení neexistuje. Platí zde totiž obecná úprava pro nekalou soutěž, která zásadně poskytuje právní ochranu všem osobám, jejichž práva byla nekalou soutěží dotčena. V tomto případě za ně můžeme považovat nejen toho, komu svědčí právo k obchodnímu tajemství, ale například i všechny soutěžitele, vůči nimž byl narušením obchodního tajemství získán neodůvodněný soutěžní předstih.¹⁰³ Podnikatel má výlučné právo s obchodním tajemstvím nakládat, tj. zpřístupnit ho jinému za určitých podmínek, např. licenční smlouvou nebo jako know-how ho vložit do základního kapitálu korporace nebo v rámci smlouvy o koupi závodu nebo samostatnou smlouvou. V novém

¹⁰¹ Hajn, Petr. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno, 2001, č. 3, 245-252. ISSN 1210-9126, str. 247.

¹⁰² V novém občanském zákoníku podléhá obchodní tajemství ochraně pod ustanovením o ochraně vlastnictví, zároveň se jedná o zvláštní skutkovou podstatu nekalosoutěžního jednání, stejně tak jako ve staré úpravě obchodního zákoníku řešil § 20 ochranu obchodního tajemství a § 53 a násl. ochranu nekalé soutěže.

¹⁰³ Hajn, Petr. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno, 2001, č. 3, 245-252. ISSN 1210-9126, str. 252.

občanském zákoníku je pak nově upravena otázka disponování s obchodním tajemstvím v § 2358, kde je definována licenční smlouva.

3.2.3 Součást obchodního tajemství - know-how

V předchozí úpravě obchodního a občanského zákoníku¹⁰⁴ bylo know-how považováno za jinou majetkovou hodnotu a tudíž i způsobilou součástí podniku. Nový občanský zákoník pro pojem podnik zavedl pojem závod, který dle odborného názoru více zohledňuje vůli vlastníka, což nemusí být vždy podnikatel a dále vychází z jednotného pojmu věci v právním slova smyslu, opouští se popisný text obchodního zákoníku a to co do této doby bylo chápáno jako osobní složka podniku (např. právě know-how) je ve skutečnosti dle nové úpravy nehmotný statek představován buď právy, nebo průmyslovým a jiným duševním vlastnictvím. Samotný pojem know-how není v nové právní úpravě definován, zmiňuje se definice obsažená v tzv. blokových výjimkách Evropské unie, kde se za know-how považuje soubor technických informací, které jsou tajné, podstatné a vhodnou formou identifikovatelné.

Dále je dle většiny názorů know-how považováno za součást obchodního tajemství a bude požívat všechny prostředky ochrany dané předpisy nekalosoutěžního práva. Know-how může být předmětem občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, může být předmětem vkladu do základního kapitálu obchodních korporací, součástí smluv o společnostech atd. Za know-how jsou považovány také vynálezy, průmyslové vzory a zlepšovací návrhy, které jsou předmětem speciální ochrany (zákon č. 527/1990 Sb.) a to jak ty přihlášené požívající ochrany (vyšší ochrana), tak ty nepřihlášené. V praxi je ovšem možné setkat se rovněž s nesprávným pojetím termínu know-how, kdy se za know-how nezřídka považuje i to, co jím není. A tak je za know-how považována např. určitá schopnost (vlastnost, charakteristika, talent) fyzické osoby, která disponuje určitými jí danými osobními schopnostmi, které využívá ve své činnosti. Jde o osobní schopnosti, které jsou součástí osobnosti určité fyzické osoby, takové individuální schopnosti spojené s konkrétní fyzickou osobou nelze pochopitelně od fyzické osoby oddělit a tyto schopnosti mohou být sice součástí závodu a obchodní činnosti, nikoliv však předmětem obchodního tajemství a už vůbec nemohou být považovány za know-

¹⁰⁴ § 118 občanského zákoníku a § 5 obchodního zákoníku.

how, a to zejména z důvodu své symbiotické vázanosti na personálně-psychologický substrát svého nositele.¹⁰⁵ Toto je nutné si uvědomit především také v souvislosti s pracovněprávními vztahy, tj. co je předmětem obchodního tajemství a tedy co je chráněno např. i po skončení pracovního poměru a co je pouze individuální schopností daného zaměstnance.

Aby bylo možné určité poznatky považovat za know-how a v důsledku této skutečnosti za předmět závazkového vztahu, musí tedy splňovat minimálně následující znaky. Především se musí jednat o nehmotný statek, vyjádřený ve formě umožňující jeho vnímání a poznatelnost, tvořený poznatky, zkušenostmi a vědomostmi z různých oblastí společenského života, který má podstatný význam pro jeho uživatele, není všeobecně známý a dostupný, je ocenitelný penězi a má určitou penězi ocenitelnou hodnotu, je využitelný též třetími osobami a není chráněn podle norem upravujících ochranu osobnostních práv. Za poznatky a zkušenosti z oblasti podnikání lze přitom považovat nejrůznější výsledky tvůrčí lidské činnosti, ale rovněž výsledky vytvořené mimovolně, a to zejména výsledky výzkumných, vývojových, expertizních, konstrukčních, projekčních, technologických, poradenských, konzultačních, experimentálních či jiných podobných činností. Majitel know-how ho utajuje a jeho podstatným znakem je, že je využitelné třetími osobami.¹⁰⁶ Ochrana know-how je daná v případě, že je součástí obchodního tajemství právem nekalé soutěže a právem trestním. Důležité je pamatovat na ochranu obchodního tajemství a know-how již v okamžiku jejich existence a to především důslednou smluvní úpravou a to nejen mezi smluvními stranami v obchodněprávní nebo občanskoprávní oblasti, kdy je nutné si vymezit rozsah a podmínky ochrany obchodního tajemství a know-how, ale také v oblasti pracovněprávních vztahů.¹⁰⁷

¹⁰⁵Lisse, Luděk. Know-how v českém právním řádu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 2003, č. 10, s. 503-507. ISSN 1210-6410, str. 506.

¹⁰⁶Lisse, Luděk. Know-how v českém právním řádu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 2003, č. 10, s. 503-507. ISSN 1210-6410, str. 507.

¹⁰⁷V novém občanském zákoníku je úprava obchodního tajemství zařazena do Hlavy IV – vlastnická práva, díl 2 k věcem nehmotným. „*Obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení*“ (§ 504). Na rozdíl o úpravy obchodního zákoníku nejsou podrobněji definovány „skutečnosti“ (tj. výrobní, obchodní či technické povahy), ale postačí zde jen samotný výraz, ani se nestanoví o jaké skutečnosti se jedná, jsou pouze spojeny se závodem. Je upravena také hodnota takových skutečností a to na „konkurenčně ocenitelné“.

4. Pojem konkurence ve vztahu občanského práva – nekalé soutěže a pracovního práva včetně soudní praxe

Vztah pracovního práva a práva proti nekalé soutěži je dán skutečností, že k porušení dobrých mravů soutěže může dojít také v rámci pracovněprávních vztahů. Typické pro oblast pracovního práva jsou skutkové podstaty podplácení a porušení obchodního tajemství. Do této oblasti můžeme zahrnout i tzv. konkurenční doložky, a to jednak např. v souvislosti se smlouvou o obchodním zastoupení a jednak v souvislosti s běžnými pracovněprávními smlouvami, v nichž pracovník přejímá závazek nekonkurovat původnímu zaměstnavateli. V souvislosti s pracovními vztahy se velmi často také objevuje tzv. odlákávání pracovníků. V době, kdy vznikalo tržní hospodářství, a formovaly se nové podnikatelské subjekty, stávalo se, že se tyto nové podniky nebo obchodní společnosti se buď přímo vydělily z dosavadních socialistických organizací a převzaly řadu nebo většinu jejich dosavadních zaměstnanců, nebo se nově založené podniky snažily získat pracovníky, zejména odborníky z dosud existujících podniků. Jestliže na jedné straně nemůže být nikdo nucen pracovat v určitém závodě, pak na druhé straně nemůže být z hlediska dobrých mravů lhostejné, jakým způsobem je získán k tomu, aby svůj dosavadní závod opustil. Je proto třeba rozlišovat mezi běžným pohybem na trhu práce a lanošením, které vykazuje znaky porušení dobrých mravů soutěže.¹⁰⁸ K výše uvedenému se vyjádřil i ve svém usnesení Nejvyšší soud^{109 110} a Vrchní soud v Praze¹¹¹. Podobný případ byl také řešen u Nejvyššího soudu, který se zabýval otázkou souběhu porušení pracovních povinností v rámci pracovního poměru a jednání v rozporu s nekalou soutěží.¹¹²

¹⁰⁸ Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži, komentář, 3. vydání. Praha. C.H. Beck, 2008, 233 s. ISBN 978-80-7179-543-8, str. 52.

¹⁰⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.7.2008, sp.zn. 32 Cdo 2085/2007, ve kterém soud dospěl k závěru, že nikomu nelze zakázat přijímání do pracovního poměru pracovníků dříve zaměstnaných u konkurenta, neboť takovým opatřením by nebyla uložena povinnost pouze účastníku řízení, ale i uchazečům o zaměstnání, na nichž nelze spravedlivě požadovat strpění takové povinnosti.

¹¹⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.1.2007, sp.zn. 32 Odo 1464/2006 stanoví, že bývalý zaměstnanec se nedopustil nekalosoutěžního jednání, jestliže přijal nabídku práce ředitele ve společnosti konkurující bývalému zaměstnavateli a tuto skutečnost oznámil bývalým obchodním partnerům. Ve funkci ředitele v jiné společnosti bude jistě snaha o úspěch této společnosti, nelze však napsání informujících dopisů o změně považovat za nekalosoutěžní zásah a nejde tak o nekalosoutěžní jednání pokud někdo využije ochotu ukončit dosavadní smlouvu a změnit obchodního partnera či zaměstnance.

¹¹¹ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 12.9.1994, sp.zn. 3 Cmo 143/1994, ze kterého vyplývá, že v případě, že zaměstnavateli vznikl konkurující podnik a přijímá pracovníky, kteří s bývalým zaměstnavatelem v souladu s právními předpisy rozvázali pracovní poměr, nelze tento stav považovat za stav porušující zákaz jednání nekalé soutěže.

¹¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.6.2000, sp.zn. 32 Cdo 2013/1999, ve kterém soud dospěl k závěru, že pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele, nedokončí určitou práci, ale

K smluvní svobodě patří i rozhodnutí podnikatele nebo spotřebitele, že určité smlouvy neobnoví a že určité smlouvy uzavře s někým jiným. Patří to k běžným a přípustným metodám ekonomického počínání, jde o výraz volného pohybu zboží, služeb a osob. Obecně formulovaná nabídka výhodnějších služeb či například lepších podmínek v pracovním poměru – pokud operuje se soutěžně nezávadnými údaji a zejména neklame – neznamená nekalou soutěž, i když jejím důsledkem může být neobnovení některých dříve uzavřených smluv či dokonce jejich předčasné ukončení a změna v dosavadním obchodním spojení. O odlákání pracovníků z konkurenčního podniku jako formu nekalosoutěžní zabraňující soutěži nepůjde, když byla pouze využita volná nabídka na trhu pracovních sil. Sama nabídka lepších pracovních (platových) podmínek není nekalým soutěžním jednáním.¹¹³ Změna pracovních míst a takzvané „přetahování“ zaměstnanců mezi konkurenčními společnostmi je častým jevem, pokud ovšem nenaplnuje skutkové podstaty nekalé soutěže, lze ji považovat za běžnou soutěž na pracovním trhu. „Za přetahování“ totiž nelze ovšem pokládat nabízení lepších pracovních podmínek a tomu podobná opatření. Teorie a praxe práva proti nekalé soutěži totiž vychází z toho, že hospodářská soutěž má své oprávnění i na trhu práce.¹¹⁴ Vedle této možnosti se často objevovaly další situace, které byly nakonec řešeny i před soudem a to např. kdy nešlo o odlákání zaměstnanců, ale kdy sami zaměstnanci využili situace ve svůj prospěch¹¹⁵

naopak danou práci dokončí až po skončení pracovního poměru pro objednatele dané práce, nelze toto ještě považovat za jednání nekalé soutěže. Muselo by totiž být prokázáno, že zaměstnanec s vědomím eventuality zahájení vlastní podnikatelské činnosti, získaných znalostí a časových a kapacitních možností zaměstnavatele, vyvolá situace, kdy může těžit ze znalostí získaných u zaměstnavatele. Nelze to zaměňovat pouze s nedodržením termínů dokončení práce za trvání pracovního poměru, nebo její neúplnost, v takovém případě by se měla činnost zaměstnance hodnotit dle pracovněprávních předpisů.

¹¹³Hajn, Petr. Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži, 1.vydání. Brno. Masarykova univerzita Brno. 2000, 329s. ISBN 80-210-2282-5, str. 127.

¹¹⁴Hajn, Petr. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno, 2001, č. 3, 245-252. ISSN 1210-9126, str. 247.

¹¹⁵Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské republiky, ze dne 29.7.1994, čj. 1 Obo 180/94 a Hajn, Petr. Příspěvek k vymezení dobrých mravů soutěže, Právo a podnikání, odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo. Orac, s.r.o., 1994, č.12, 2-4 s - kdy pracovníci určitého podniku jednali se zahraniční společností o uzavření několika kontraktů. Některé byly uzavřeny, ostatní kontrakty měly být teprve uzavřeny. V tomto mezidobí si pracovníci tohoto podniku založili společnost s ručením omezeným a zbytek obchodů už uzavřeli se zahraniční společností jako jednatelé s.r.o. a všechny tyto smlouvy byly naplněny. Podnik zažalovat jednatele vzniklé s.r.o. za nekalosoutěžní jednání, tj. jednání v rozporu s generální klauzulí a z porušení obchodního tajemství. Nejvyšší soud rozhodl, že odpůrci v rámci pracovního poměru získali a zneužili informace o konkrétních obchodních aktivitách daného podniku a další jejich jednání naplňuje skutkovou podstatu nekalosoutěžního jednání, protože je v rozporu s dobrými mravy soutěže, čímž je třeba rozumět porušení pravidel a zvyklostí, které se dodržují v konkurenčním prostředí a které i samotní soutěžitelé považují za odpovídající podnikatelské korektnosti. Jedná se sice o slovenskou judikaturu, ale snadná jazyková přístupnost a společný normativní základ dává možnost tyto poznatky využít i v právu České republiky.

Otázka přetahování zaměstnanců se za určitých okolností však může promítnout také do oblasti trestního práva. Podle literatury je v rozporu se zvyklostmi soutěže např. jednání soutěžitele spočívající v tzv. „přetahování“ zkušených a kvalifikovaných zaměstnanců (§ 127 trestního zákona), za podmínky, že jím pachatel poškodí dobrou pověst nebo ohrozí chod nebo rozvoj závodu.¹¹⁶

V této souvislosti v neposlední řadě se uvádějí často i případy, kdy nejde o odlákání zaměstnanců konkurujícím subjektem, ale přímo situace, kdy zaměstnanec zahájí svou podnikatelskou činnost ve sféře své dosavadní pracovní náplně. Je samozřejmé, že se bude snažit využít veškerých zkušeností, kontaktů a poznatků. K takové situaci pak např. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze¹¹⁷ - je v rozporu s dobrými mravy soutěže, pokud soutěžitel jakkoliv naznačuje či předstírá návaznost své činnosti na dosavadní činnost jiného soutěžitele, eventuálně přímo její převzetí, tedy kontinuitu svých vlastních poskytovaných služeb a výkonů se službami a výkony (jejich rozsahem, kvalitou) jiného soutěžitele. V takovém případě se jedná o parazitování na pověsti, klamavou reklamu a zlehčování. Tyto případy pak mnohdy mohou hraničit i s činností naplňující skutkovou podstatu trestného činu - § 248 zák. č. 40/2009 Sb. trestní zákoník – porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže.

5. Pojem zákaz konkurence v obchodním právu

Zákaz konkurence před účinností nového občanského zákoníku vyplýval také z úpravy obchodního zákoníku, mohl být smluvně upraven, např. omezen, a to pokud to zákon nezakazoval. Pokud byla uzavírána smlouva mezi smluvními stranami, bylo možné s ohledem na dispozitivnost právní úpravy dovodit, že tato smlouva mohla obsahovat tzv. konkurenční doložku. Většina ustanovení o obchodních závazkových vztazích v obchodním zákoníku měla dispozitivní povahu. Tím bylo umožněno, aby byla uplatňována zásada smluvní volnosti. Pokud byla uzavírána smlouva, jejímž obsahem byla konkurenční doložka, bylo možné ji sjednat v tzv. inominátních smlouvách, jejichž uzavírání umožňoval § 269 odst. 2 obchodního zákoníku, kdy

¹¹⁶Šámal, Pavel. Nekalá soutěž a možnosti jejího postihu podle platné právní úpravy a za účinnosti nového trestního zákoníku. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H.Beck, 2009, č.15, 529-536 s., ISSN 1210-6410, str. 533.

¹¹⁷ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 1.3.1999, sp.zn. 3 Cmo 30/98.

účastníci mohli uzavřít i takovou smlouvu, která nebyla upravena zákonem jako typ smlouvy. Strany se však nemohly odchýlit od ustanovení třetí části obchodního zákoníku nebo její jednotlivá ustanovení vyloučit v případech, které byly taxativně vyjmenovány v ustanovení § 263 odst. 1 a tehdy pokud byla předepisována povinně písemná forma právního úkonu, a to dle § 263 odst. 2 obchodního zákoníku.¹¹⁸ Výše uvedený závěr, že konkurenční doložka mohla být součástí i jiných smluv, než těch, u nichž to výslovně zákon stanovil, byl potvrzen i rozhodnutím Nejvyššího soudu – konkurenční doložka v mandátní smlouvě.¹¹⁹ Konkrétní konkurenční doložka musela být však sjednána tak, aby byla spravedlivě přiměřená a vzájemně vyvážená pro obě strany v souladu s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Na jedné straně nesměla bránit svobodnému podnikání, na druhé straně musela chránit právo podnikatele na nerušené podnikání v zavedeném podniku. Konkurenční doložka musela být též vymezena či omezena co do předmětu, podmínek a doby, po kterou se uplatňovala. Konkurenční doložka byla dohodou smluvních stran, kterou se určená smluvní strana zavazovala, že po stanovenou dobu, na stanoveném území nebo vůči stanovenému okruhu osob na tomto území nebude vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která byla předmětem smlouvy nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu.¹²⁰ Tato úprava konkurenční doložky byla upravena v obchodním zákoníku.¹²¹ A dále byl zákaz konkurence upraven v ustanovení upravující postavení jednotlivých společností.

Nová úprava řeší zákaz konkurence v novém občanském zákoníku v § 432 obecně a zák. č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích v § 54 – 58 jednotlivě pak pro každou společnost zvlášť.¹²² Občanský zákoník § 432 upravuje zákaz konkurence pro podnikatelovy zástupce při provozu závodu, tj. zákaz jakékoliv činnosti bez souhlasu

¹¹⁸Kocina Jan. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva, 1 .vydání. Praha. C.H.Beck, 2010, 122 s. ISBN 978-80-7400-167-3, str. 23.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.6.2007 ,sp.zn. 32 Odo 407/2005, Nejvyšší soud dospěl k rozhodnutí, že nemůže být v rozporu se zákonem ani jej obcházet, dohodnou-li se strany na konkurenční doložce v obchodní smlouvě, i když ji obchodní zákoník upravil speciálně u smlouvy o obchodním zastoupení. Neznamená to totiž, že by vyloučil dohodu o ní v jiných typech obchodních smluv.

¹²⁰Hendrych, Dušan. Právní slovník, 2. vydání. Praha.C.H. Beck, 2003, 1320 s. ISBN 80-7179-740-5, str. 306.

¹²¹ Jednalo se zejména o smlouvu o nájmu podniku (§ 488h), o smlouvu o prodeji podniku (§ 488a), a o smlouvu o obchodním zastoupení (§ 672a), u § 488a a § 672a se jednalo o kogentní právní úpravu. Dále bylo možné na základě ustanovení obchodního zákoníku § 269 odst. 2 uzavřít i takovou smlouvu, která nebyla upravena jako typ smlouvy v obchodním zákoníku, byla tedy zpravidla uzavírána konkurenční doložka ve smlouvě o tichém společenství § 673 a násl. obchodního zákoníku a ve smlouvě o sdružení § 829 občanského zákoníku.

¹²² § 109 VOS, §119 KS, §199.201 odst. 4 s.r.o., § 441 – 442, 451 – 452 a.s., § 710 – 711, 722 družstvo.

podnikatele na vlastní či cizí účet, pokud spadá do oboru obchodního závodu. Pojem podnikatelův zástupce je definován v § 430, bude se jednat zejména o zaměstnance, pověřené osoby dle § 430 odst. 1, osoby vyskytující se v podnikatelově provozovně či vedoucí odštěpného závodu. Obecná konstrukce zakládá podnikateli nárok dožadovat se zdržení protiprávního jednání. Odstranění závadného stavu je v obecné úpravě redukováno na vydání prospěchu z nedovolené činnosti získaného zástupcovým nezákonným jednáním, ať již jím, nebo osobou třetí. Namísto tohoto plnění lze, podle speciální konstrukce odst. 3, požadovat náhradu škody, avšak jen tehdy, prokáže-li podnikatel při uplatnění nároku na náhradu škody alespoň nedbalost žalovaného.¹²³

Úprava v zákoně o obchodních korporacích nadále zachovává princip obecného ustanovení upravující možné právní nároky společnosti se speciální úpravou pro jednotlivé typy společností, jak tomu bylo také v předchozí úpravě obchodního zákoníku, dále s vynecháním zákazu uzavírání smluv, který je podřazen pod pravidla o střetu zájmů. V osobních společnostech směřuje zákaz konkurence na její společníky a společenská smlouva tento zákaz může upravit, souhlas společníků pak může ustanovení o zákazu konkurence vyloučit. U kapitálových společností je zákaz konkurence v podstatě zachován ve znění předchozí úpravy v obchodním zákoníku s výjimkou presumpce souhlasu jednání „v zákazu konkurence“, tj. možnost schválení takového jednání valnou hromadou nebo přísněji u společnosti s r.o. souhlas všemi společníky při založení společnosti nebo v průběhu s právem veta každého jednotlivého společníka.¹²⁴ Dispozitivní zákaz konkurence zůstal tedy zachován, výše uvedená úprava o odsouhlasení jednání odpovídající zákazu konkurence, pak má napomoci chodu společnosti tehdy, pokud společníkům takové jednání nevadí. Je tak akcentován princip, že se společníci starají vědomě a pečlivě o zájmy společnosti a sami posoudí, co je a co není pro společnost výhodné.¹²⁵ Následky porušení zákazu konkurence jsou pak upraveny v § 5.¹²⁶ Závěrem v návaznosti na předchozí kapitolu zbývá doplnit, že subjektem kvalifikovaným k nekalosoutěžnímu jednání je i člen statutárního orgánu.

¹²³ Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou, 1.vydání. Ostrava: Sagit, 2012, 1119 s, ISBN 978-80-7208-922-2, str. 207.

¹²⁴ Tzn., že bez ohledu na podíl a počet hlasů na valné hromadě, není povolen jednatelem taková činnost stanovená v zákazu konkurence, pokud jakýkoliv společník s tímto nevysloví souhlas, jak při volbě jednatele, tak následně v průběhu výkonu jeho funkce.

¹²⁵ Havel, B. a kol. Zákon o obchodních korporacích s aktualizovanou důvodovou zprávou, 1.vydání. Ostrava:Sagit, 2012,281 str. ISBN: 978-80-7208-923-9, str. 73.

¹²⁶ Porušující osoba vydá společnosti získaný prospěch nebo připustí, že jednání, která učinila, jsou jednáním společnosti, zákon v tomto ustanovení mlčí o případném nároku z titulu náhrady škody.

V souvislosti s výše uvedeným vztahem statutárního orgánu k nekalosoutěžnímu jednání bude připadat v úvahu zejména skutková podstata podplácení a porušení obchodního tajemství. Ke statutárnímu orgánu se však bude vztahovat také skutková podstata generální klauzule a to především ve výše popsané situaci odlákávání zaměstnanců společnosti, ve které doposud vykonával člen statutárního orgánu funkci.¹²⁷

III. Konkurenční doložka v pracovním právu

1. Právní úprava zákazu konkurence v zákoně č. 65/1965 Sb. zákoník práce po roce 1989

V době vydání zákoníku práce, tedy v roce 1965, nebylo třeba upravovat konkurenční jednání zaměstnance, protože v socialistickém státním zřízení byl v podstatě jediným zaměstnavatelem stát. V roce 1989 se však změnila politická poměry a centrálně řízené plánované hospodářství začalo přecházet na tržní a do popředí stále výrazněji vystupovala otázka možného střetu podnikatelských zájmů zaměstnavatele se zájmy jejich zaměstnanců. Začalo se rozvíjet soukromé podnikání a zaměstnanci si začali hledat i vedlejší zdroje příjmů. Podnikatelské společnosti i jednotliví podnikatelé měli často oprávněné obavy, že jejich zaměstnanci využijí už za trvání pracovního poměru získané zkušenosti, údaje, osobní i obchodní kontakty, často i materiál a nástroj buď pro své vlastní podnikání, nebo pro dalšího zaměstnavatele.¹²⁸

¹²⁷ V neposlední řadě bych chtěla ještě zmínit fakt, že zákon o obchodních korporacích pak dále neřeší otázku souběhu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru, jak tomu bylo v předešlé právní úpravě obchodního zákoníku. Zákon o obchodních korporacích tak tuto možnost řeší pouze v § 61 odst. 3, ve kterém stanoví, že mzdu nebo jiné plnění zaměstnanci, který je současně členem statutárního orgánu je možno poskytnout pouze se souhlasem orgánu schvalujícího smlouvu o výkonu funkce, tedy valné hromady. Z dané vyplývá, že zákon takový souběh výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru na jedné straně připouští, na druhé nijak nespecifikuje činnost, kterou lze vykonávat v pracovním poměru a která by spadala do činnosti statutárního orgánu.

¹²⁸ Matejka, Ján. Pracovněprávní vztahy v informační společnosti: disertační práce. Plzeň: ZČU: Právnická fakulta, 2005, 238s.

1.1. Konkurenční činnost za trvání pracovního poměru

Po roce 1989 došlo k několika novelizacím zákoníku práce se záměrem přizpůsobit právní úpravu požadavků zaměstnanců a zaměstnavatelů v souladu s vývojem ekonomické a společenské situace. První novela zákon č. 3/1991 Sb., upravila (rozšířila) ustanovení § 73 zákoníku práce. Pracovní poměr se řadí k těm složitým právním vztahům, z nichž oběma účastníkům, zaměstnanci i zaměstnavateli vyplývá rozsáhlý soubor práv a povinností. Zpravidla zde určitým právům jednoho účastníka odpovídají příslušné povinnosti účastníka druhého a naopak. Jde tedy o závazkový vztah synallagmatický.¹²⁹ Konkurenční činnost za trvání pracovního poměru upravoval Zákoník práce v § 73 v návaznosti na § 75. V § 73 upravoval především pracovní závazek, který je základem obsahu pracovního poměru a představuje práva a povinnosti zaměstnavatele, zaměstnance a určitého okruhu zaměstnanců – státní zaměstnanci a vedoucí zaměstnanci. Výše uvedenou novelou zákonem č. 3/1991 Sb., byla rozšířena povinnost zaměstnanců o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace. Cílem této novely byla „snaha zabránit jednání zaměstnanců, kteří poškozovali zájmy zaměstnavatele zejména v ekonomické a sociální oblasti, ať už se jednalo o jeho postavení v oblasti hospodářské soutěže, při realizace vlastnických nebo v oblasti průmyslových práv, v podnikatelské činnosti apod.“¹³⁰ Tato přidaná povinnost je pojímána jako všeobecná, vztahující se na každé jednání pracovníků a to i současně se zvláštní povinností specifikovanou dále v § 75 zákoníku práce. Vzhledem k její všeobecnosti je však dále v praxi velmi náročné takové jednání prokázat. Mám tím na mysli především jednání, které by se týkalo dispozice s firemními informacemi, know-how, technologickými postupy atd.

1.1.1. Základní pojmy dané úpravou

a) Jiná výdělečná činnost

Za jinou výdělečnou činnost je třeba ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce rozumět jak činnost zaměstnance konanou v pracovně-právním vztahu s jiným zaměstnavatelem či podnikatelem, tak činnost konanou při vlastním soukromém

¹²⁹Štangová, Věra, Bělina, Miroslav, Troster, Petr, Kalenská, Marie, Vysokajová, Margerita, Pichrt, Jan a Hůrka, Petr. Pracovní právo, 1. vyd. Praha. C.H. Beck, 2001, XXX, 474 s. ISBN 80-7179-521-6., str. 130,131.

¹³⁰Zachariáš, Jaroslav. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac.s.ro.1995, č. 1, str. 15-17. ISSN 1210-6410, str. 15.

podnikání. Jednalo se o činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak o činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele jen z části. Předmět činnosti zaměstnavatele bylo třeba pro skutkové zjištění a porovnání jeho shody s předmětem jiné výdělečné činnosti dovést zejména ze zápisu v obchodním rejstříku, živnostenského oprávnění a z předmětu činnosti právnických osob, které mají charakter rozpočtových nebo příspěvkových organizací, lze dovést také z příslušných zřizovacích listin či ustanovení zákonů, jimiž byly tyto organizace zřízeny. Předmět činnosti u orgánů samosprávy pak vyplývá z obecně závazných právních předpisů, např. zákona o obcích.¹³¹ O výkon výdělečné činnosti se bude jednat také tehdy, pokud se zaměstnanec kromě svého zaměstnání podílí na činnosti společnosti (bude na něj spadat ustanovení § 75 zákoníku, pokud je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele) jako společník s.r.o. a naopak za výdělečnou činnost není považováno výkon práv a povinností společníka vyplývajících pouze z kapitálové účasti ve společnosti. Tento problém byl poměrně řešen a bude ještě dále specifikováno v rámci rozboru judikatury.

Problém výše uvedeného se však v důsledku odrážel jak v postavení zaměstnance, tak v postavení zaměstnavatele. Z důvodu situací, kdy získané informace, poznatky a kvalifikaci využil zaměstnanec např. pracující pro zaměstnavatele v oblasti informačních a komunikačních technologií, jehož činnost však spočívala v oblasti ekonomie a účetnictví. Pokud by chtěl takový zaměstnanec vykonávat další činnost pro zaměstnavatele podnikajícího např. ve stavebnictví, nepotřeboval by souhlas původního zaměstnavatele. Pochopitelně nepůjde úplně o konkurenci, jak ji měl na mysli zákoník práce (odlišné zaměření obou zaměstnavatelů), přesto však mohl tento zaměstnanec využít kvalifikace, postupy, znalosti, technologii jednoho zaměstnavatele ve prospěch druhého zaměstnavatele. Problémy ale působila především situace obrácená, kdy zaměstnavatel jako velká firma má v obchodním rejstříku zapsáno velké množství činností a je zřejmé, že zaměstnanec těžko bude ve své pracovním poměru vykonávat všechny nebo byť i jen část všech těchto činností. Tak v případě, že zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele specifickou práci (jak tomu bylo nejčastěji), měl však povinnost vyžádat si písemný souhlas k výkonu jiné výdělečné činnosti pro celý rozsah činnosti zaměstnavatele zapsaný v obchodním rejstříku (či jiné evidenci), ač tuto práci pro něj nikdy nevykonával, nepředpokládalo se tedy, že by mohl využít poznatků,

¹³¹ Zachariáš, Jaroslav. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac.s.ro.1995, č. 1, str. 15-17. ISSN 1210-6410, str. 17.

informací, strategií či zvýšené kvalifikace ve všech dalších činnostech. Především zde mělo být stanovené, jaký druh práce zaměstnance pro zaměstnavatele vykonává a výkon stejného druhu práce by pak měl podléhat souhlasu zaměstnavatele (tj. konkrétní vykonávaná činnost), neboť tím předpokládám, se naplnil záměr daného ustanovení zákoníku práce.

Souhlasím s názorem Šimečkové, že druhem práce je konkrétní činnost, která však není předmětem činnosti zaměstnavatele. To, že se jiná výdělečná činnost zaměstnance porovnávala s vymezeným předmětem činnosti zaměstnavatele, nikoliv s tím, jakou práci u něj zaměstnanec vykonával, jak bylo uvedeno výše, svědčí o nedokonalosti právní úpravy, jež ne vždy poskytovala zaměstnavateli účinnou ochranu a přitom mohla zaměstnance nepřiměřeně omezovat. Např. zaměstnanec pracoval ve strojírenské firmě jako ekonomický ředitel a sám vlastnil firmu provozující ekonomické poradenství. Předmět podnikání obou firem byl jiný, ale firma ekonomického ředitele se mohla specializovat na poradenství pro strojírenské firmy. Zaměstnanec mohl využíváním znalostí ze zaměstnání svého zaměstnavatele značně poškodit. Určitou ochranu poskytovaly ustanovení o nekalé soutěži, ale pokud by ředitel byl zaměstnancem poradenské firmy, dalo by se takovému nekalosoutěžnímu jednání těžko zabránit. Naopak firma prodávající lokomotivy nemusela povolit svému zaměstnanci prodej novin, protože se jedná o stejný předmět činnosti – podnikatel měl zapsán v obchodním rejstříku nákup zboží a jeho další prodej. Zaměstnanec by tak nemohl provozovat žádnou obchodní činnost. Výkladem lze dospět k závěru, že uplatnit zákaz činnosti lze reálně jen tehdy, jedná-li se o skutečnou konkurenční činnost.¹³² Stejně tak musím souhlasit i s tím, co v souladu s výše uvedeným říká i Šubrt, že problém spočíval v porovnávání výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele a nikoliv v tom, jakou práci u něj pracovník vykonával. Takže například omezení by se nevztahovalo na právníka, ekonoma, účetního obchodního závodu, kteří budou v konkurenčním obchodním závodě vykonávat na vedlejší úvazek stejnou práci, jako u svého hlavního zaměstnavatele. Předmětem jeho činnosti totiž zřejmě nebyla právní či ekonomická služba, ani provádění účetnictví. Uvedení pracovníci však jsou obvykle nositeli četných podnikových informací, které by se konkurenční firma neměla dozvědět. Pokud by ovšem výše uvedení pracovníci obchodního závodu chtěli mimo

¹³² Šimečková Eva. Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2003, č. 9. str. 4-10. ISSN 1211-1139, str. 6.

toto zaměstnání vykonávat obchodní činnost, jejíž předmět by se alespoň částečně shodoval s tím, co měl jejich zaměstnavatel zapsáno v obchodním rejstříku (např. nákup a prodej potravin), zákonné omezení by na ně dopadalo. A to i v případě, kdyby si chtěli přivydělávat pouze drobnou činností, například prodejem vlastních výpěstků zeleniny (rozsah této činnosti ve finančním vyjádření není podstatný). Platilo by to i pro pracovníky, kteří díky svému pracovnímu zařazení sotva mohli svého zaměstnavatele reálně poškodit, např. pro uklízečku či údržbáře.¹³³

Norma obsažená v § 75 zákoníku práce byla sice kogentní, protože však pro případ nedodržení dispozice nebyla nikde stanovena sankce neplatnosti, a proto bylo i bez souhlasu zaměstnavatele vedlejší zaměstnání platné. Totéž platilo o případném soukromém podnikání. Viz § 242 odst. 2 zákoníku práce. Živnostenský úřad nemá povinnost zkoumat, zda má uchazeč o živnostenské oprávnění k soukromému podnikání souhlas svého případného zaměstnavatele. Zaměstnanec však zřejmě tím, že si k němu nevyžádal souhlas, porušil svou pracovněprávní povinnost, tedy pracovní kázeň. Za to mohl být podle práva postižen (mzdovým opatřením nebo rozvázáním pracovního poměru).¹³⁴ Z důvodu výše uvedené kogentnosti daného ustanovení, nebyl zaměstnavatel oprávněn jakkoliv jinak zaměstnance omezovat ve výdělečné činnosti. S přihlédnutím k ustanovení § 242 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (neplatnost právního úkonu), dle něhož se za neplatný považoval právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdával svých práv, je proto nutno za nesouladný se zákonem označit postup zaměstnavatele, kterým by v pracovní smlouvě, pracovním řádu, popř. jiným způsobem omezoval zaměstnance ve výdělečné činnosti, která shodu s předmětem jeho činnosti nevykazovala, nebo by výkon i této činnosti podmiňoval svým předchozím souhlasem.¹³⁵

Paragraf 75 řešil tedy pravidla pro výkon výdělečné činnosti vedle pracovněprávního vztahu, podmínky, výjimky. Za výdělečnou činnost se považovala jakákoliv výdělečná činnost bez ohledu na to, v jakém právním vztahu se vykonávala a jestli přinášela zamýšlený zisk. Dle ustanovení § 75 se však muselo jednat o činnost aktivní, spočívající

¹³³ Šubrt, Bořivoj. Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s. 1993, č. 1, str. 26-34. ISSN 0032-6208, str. 28.

¹³⁴ Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 1994, č. 1, str. 139-145, str. 142.

¹³⁵ Bukovjan Petr. Konkurenční jednání zaměstnance (nejen) v rozhodovací činnosti soudů. Jurisprudence, judikatura ve světle právní vědy a praxe. Stichting EMP, Utrecht, 2004, č. 1, str. 3-8. ISSN 1212-9909, str. 3.

v osobním výkonu práce, výdělečnou (účelem bylo dosažení zisku) a činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Omezení vyplývající z výše uvedeného § 75 se týkalo každého právního vztahu. Mohlo se jednat o pracovněprávní vztah – souběžný pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, nebo o občanskoprávní vztah např. smlouvu o dílo, nebo o podnikání např. na základě živnostenského oprávnění. Pro význam tohoto ustanovení rovněž nebylo podstatné, zda jinou výdělečnou činnost vykonával zaměstnanec legálně nebo zda tím porušoval zvláštní právní předpisy (např. neměl požadované živnostenské oprávnění).¹³⁶

Také samotná skutečnost, že zaměstnanci bylo oprávnění k podnikání uděleno, ještě nenaplnovala skutkovou podstatu § 75, neboť výdělečná činnost musela být skutečně zahájena. Stejně tak se nejednalo o jinou výdělečnou činnost v případě dispozice s vlastním či pronajatým majetkem, například prodej nebo pronájem, respektive poskytnutí podnájmu (např. bytu, jiné nemovitosti apod.), pokud ovšem nemělo charakter podnikání (a nabývá tak povahu skutečné činnosti).¹³⁷

K pojmu „jiné výdělečné činnosti“, se vázala také povinnost dodržení pracovní kázně. § 75 stanovil, že pracovníci mohou vedle svého zaměstnání v pracovněprávním vztahu vykovávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace (zaměstnavatele) jen s jejím předchozím písemným souhlasem. Organizace mohla kdykoliv udělený souhlas písemně odvolat. Organizace byla povinna uvést důvody svého rozhodnutí (což už není blíže specifikováno, takže předpokládám, že k odvolání uděleného souhlasu nebyly dány v podstatě žádné zákonné překážky). Tímto byl pracovník povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit způsobem vyplývajícím z právních předpisů. Vedoucí organizace a vedoucí pracovníci v jeho přímé řídicí působnosti nesměli vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti organizace vůbec – jednalo se tedy o absolutní zákaz. Tato část ustanovení byla podrobena velké kritice, především bylo konstatováno, že ustanovení klade překážky průběhu privatizace a nakonec byla tato část hned novelou č. 37/1993 Sb., zrušena. V průběhu doby se však ukázalo, že ustanovení § 75 se jevílo jako příliš obecné, zejména v situaci, kdy vzhledem k faktu, že se změnila politicko-

¹³⁶Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 43.

¹³⁷Šubrt, Bořivoj. Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s. 1993, č. 1, str. 26-34. ISSN 0032-6208, str. 27.

ekonomická situace, které někteří zaměstnanci sice měli snahu využít, ale na druhé straně se obávali odpovědnosti a rizika a proto většinou volili cestu, vedle stabilního hlavního pracovního poměru vyvíjet činnost ještě pro třetí osobu, jiného zaměstnavatele ve vedlejším pracovním poměru nebo podnikat samostatně. Nicméně při této činnosti ať už v jakékoliv variantě většinou využívali znalosti, dovednosti, zkušenosti a informace, které získali při výkonu práce v hlavním pracovním poměru. Proto také byla přijata další novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 231/1992 Sb., která doplnila nové ustanovení § 75, jehož záměrem byla regulace právě „jiné výdělečné činnosti.“ a jejího omezení za trvání pracovního poměru. Zmiňovaná novela ještě upravila § 73, do něhož vložila nové odstavce 2 – 6, které se však dotýkaly jen omezeného okruhu zaměstnanců (státní správy, územních samosprávných celků, Police, atd.) a v podstatě byla zde pro tento okruh zaměstnanců začleněna ochrana obchodního tajemství, ochrana osobních informací, zákaz konkurence i nekalé soutěže. Vedle obecných povinností zaměstnanců měli tito zaměstnanci ještě definovaný zvláštní okruh povinností vyplývajících z jejich postavení.

Velmi zajímavá pak byla oblast, kterou považují za takovou hraniční, u které nejde o jednání, které by bylo v rozporu s § 73 odst. 1 ani v rozporu s § 75. Takovým jednáním mohlo být např. vlastnictví akcií. Dle judikatury je uvedeno, že výkon práv v souvislosti s vlastnictvím akcií nelze považovat za výdělečnou činnost. Vlastník akcií ani nemusel jednat s oprávněnými zájmy organizace. Taková osoba je ale ekonomicky, majetkově vázána k dané společnosti a může rozhodovat o jejím zaměření a činnosti prostřednictvím hlasování na valné hromadě. Souhlasím s názorem Šubrta, že by mohlo být účelné, aby v určitých funkcích pracovníci podniku neměli ani majetkový vztah k podniku konkurenčnímu.¹³⁸

Omezení uvedené v tomto paragrafu se nevztahovalo na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. V době přípravy a projednání této novely byly přijaty právní předpisy týkající se obnovení soukromé lékařské praxe, zejména změna zákona o péči a zdraví lidu a o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních. V té době se vedly diskuze a vznikl návrh novely zákoníku práce – návrh výborů ústavně právní Sněmovny lidu a Sněmovny národů týkající se

¹³⁸ Šubrt, Bořivoj. Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s. 1993, č. 1, str. 26-34. ISSN 0032-6208, str. 32.

změny § 75 odst. 4, do kterého měla být do poslední věty doplněna další výjimka z omezení § 75 zákoníku práce ve znění „a na poskytování zdravotní péče v nestátních zdravotnických zařízeních“. Navrhovaná novela měla řešit situaci, aby lékaři mohli vedle svého povolání ve zdravotním zařízení na základě pracovněprávního vztahu, vykonávat i soukromou lékařskou praxi jen na základě souhlasu zaměstnavatele (který by byl odvolatelný, což zrovna v této situaci bych považovala za velké riziko, protože předpokládám, že v případě, zřízení soukromé praxe jde většinou o nemalý finanční vklad). Pro vedoucí pracovníky byla jiná výdělečná činnost zakázána absolutně (do novely č. 37/1993 Sb.) Z důvodové zprávy vyplývalo, že nelze klást na stejnou úroveň podnikání v oboru živností, průmyslu, stavebnictví, obchodu apod. se soukromou lékařskou praxí. Především bylo zdůrazněno, že lékaři mají specifickou kvalifikaci, jsou jim uloženy zákonem o péči a zdraví lidu zvláštní povinnosti a významnou úlohu zde hrají i lékařské (stomatologické) komory (kde je povinné členství a stanoveny přesné podmínky). V důvodové zprávě se uvádělo, že vzhledem k organizaci zdravotní péče neohrožuje soukromá praxe lékařů provoz jejich zaměstnavatelských organizací, jak tomu mohlo být u podnikání v jiných oborech. Návrh novely nebyl přijat. Samozřejmě na jednu stranu je nutné přiznat, že zdraví není soukromou záležitostí (stejně tak jako školství atd.) a je i v zájmu státu, aby bylo podporováno. V žádné následující právní úpravě zákoníku práce nebyla nijak zohledněna výjimka pro lékaře aj., tj. pro poskytování zdravotní péče. V průběhu let i v současné době jde o rozsáhlý problém, kde dochází ke střetu zájmů lékařů, soukromých ambulancí, nemocnic (veřejného zdravotnictví) a v neposlední řadě především pojišťoven a farmaceutických společností, kdy každá jednotlivá skupina sleduje své zájmy, které jsou více či méně vzdáleny péči o zdraví jednotlivých pacientů. Nesouhlasím s názorem, že by se pro lékaře měla prosadit výše uvedená výjimka. Problém podle mě spočívá jinde (především např. v platovém ohodnocení, působení pojišťoven atd.) a i přesto, že je zdravotnický personál zahrnut mezi všechny zaměstnance se stejnými právy a povinnostmi, vzniká poměrně lehce situace, kdy mnoho lékařů nejenže pracuje souběžně v nemocnicích i v soukromé praxi, ale třeba také jako obchodní zástupci farmaceutických firem a firem vyrábějící prostředky zdravotní techniky. Je dnes celkem běžné, že lékař vyšetří pacienta v nemocnici a na další prohlídku si jej pozve již do soukromé ordinace. Ať tedy sám zaměstnavatel (většinou nemocnice) rozhodne, zda souběh praxí (výdělečných činností) podporovat nebo ne. V tomto případě ani tak nepůjde o zneužití znalostí organizačních postupů, obchodního tajemství či know-how v obchodním slova smyslu, jako spíše o

např. využití zvyšování kvalifikace (v případě, že jej hradí zaměstnavatel), informací a kontaktů. Nicméně je mnoho zastánců názoru, že zákaz konkurence za trvání pracovního poměru nebo uzavření konkurenční doložky u řady profesí ve zdravotnictví, typicky právě u lékařů, nemá své místo. Problémem je i fakt, že u lékařů v rámci jejich dlouholeté přípravy na výkon jejich povolání i dalšího nutného vzdělávání v průběhu, se bude hůře rozlišovat jaké znalosti a schopnosti kde nabyli. A nakonec bych ještě zmínila názor autorů citované publikace, že v případě zdravotnických zařízení, která jsou vázána na finanční prostředky z rozpočtu jejich zřizovatelů (zejména krajských úřadů) a dále na příspěvky z veřejného zdravotního pojištění, se nejeví jako praktické, aby zkušenosti a pracovní dovednosti, které získali zdravotničtí pracovníci u jednoho zaměstnavatele, nemohli po určitou dobu využít bezprostředně u jiného zaměstnavatele. Zdravotnictví je z tohoto pohledu potřeba chápat jako veřejnou službu, na které má stát zájem, proto uzavírání konkurenční dohody a z ní vyplývající omezení by v případě zdravotnických pracovníků působících ve státě či územní samosprávou řízenými nemocnicemi mělo být téměř výjimečným jevem. Chtěla bych ještě zdůraznit k výše uvedenému názoru, že odlišná situace se může týkat řady privátních zdravotnických zařízení, ve kterých jsou prováděny lékařské zákroky určité nadstandardní povahy, které zpravidla nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění a které nesouvisí nutně s ohrožením života či závažným onemocněním, jedná se např. o kosmetickou chirurgii. V takovém případě, by uzavření konkurenční dohody s lékařem, za předpokladu splnění ostatních zákonných podmínek, mohlo být na místě, neboť se zpravidla bude jednat o činnost, která má soutěžní povahu vůči podnikání jiného zaměstnavatele – podnikatele ve zdravotnictví.¹³⁹

Právo na podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti je zaručeno Listinou základních práv a svobod čl. 26 a stanovit podmínky jakéhokoliv omezení pro výkon činnosti či povolání může pouze zákon. A právě výše uvedené ustanovení § 75 si kladlo za cíl upravit tzv. “profesní“ konkurenci mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Ustanovení § 75 se týkalo pracovního poměru a to myslím, i vedlejšího pracovního poměru a to z důvodu, že práva a povinnosti vyplývající z vedlejšího pracovního poměru se nijak zvlášť nelišila od hlavního pracovního poměru. U vedlejšího pracovního poměru měl zaměstnanec právo na dovolenou na zotavenou, nárok na

¹³⁹Brůha, Dominik, Tomek, Vratislav. Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách, 1. vydání. Praha.ASPI, a.s., 2005, 211s. ISBN 80-7357-093-9, str. 30.

poskytování pracovního volna, na náhradu škody atd. O vedlejší pracovní poměr se jednalo tehdy, když zaměstnanec pracoval v hlavním pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu a uzavřel za jeho trvání další pracovní poměr na kratší dobu (např. 4 hodiny denně). K vedlejšímu pracovnímu poměru nepotřeboval zaměstnanec souhlas svého zaměstnavatele. Pouze v případě, že by se výkon práce ve vedlejším pracovním poměru shodoval s předmětem činnosti hlavního zaměstnavatele, musel by si zaměstnanec vyžádat předchozí písemný souhlas. Jestliže by chtěl vykonávat jinou činnost, která by se neshodovala s předmětem činnosti hlavního zaměstnavatele, souhlas nebyl nutný.¹⁴⁰ Šimečková, Šubrt, Galvas jsou názoru, že sice nebylo zákonem upraveno, že se ustanovení § 75 netýká dohod konaných mimo pracovní poměr, ale ze systematického zařazení tohoto ustanovení do druhé části zákoníku práce, se tento fakt dal dovodit.¹⁴¹ Na druhé straně Zachariáš uvádí, že pokud jde o okruh zaměstnanců, jichž se uvedené omezení jiné výdělečné činnosti týkalo, mysleli se tím zaměstnanci vykonávající zaměstnání v pracovněprávním vztahu, tj. zaměstnanci konající zaměstnání v pracovním poměru, zaměstnanci konající zaměstnání na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a u pracovního poměru není rozhodující, zda se jedná o pracovní poměr hlavní, souběžný či vedlejší¹⁴²

Na jednu stranu lze říci, že omezovat výdělečnou činnost u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohlo být považováno za příliš omezující a přísné ustanovení, zejména z důvodu, že tyto dohody byly většinou obecně považovány za dočasné (zaměstnavatel měl povinnost plnění svých úkolů zajistit především zaměstnanci v pracovním poměru a jen výjimečně mohl uzavírat tyto dohody a ještě za splnění zákonem stanovených podmínek), omezené (časově), daly se snadno ukončit výpovědí (z jakéhokoliv důvodu s 15denní výpovědní dobou, jednostranně, nebylo-li dohodnuto jinak) a neposkytovaly dostatečnou jistotu. Přikláním se tedy k názoru, že nelze úplně striktně rozšířit toto ustavení pro všechny zaměstnance a zákonodárce jeho systematickým začleněním do druhé části zákoníku práce toto ustanovení vymezil tak,

¹⁴⁰ Jouza, Ladislav. Vedlejší pracovní poměr. Článek č. 35084, epravo.cz, epravo.cz a.s.

¹⁴¹ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 42.

Šubrt, Bořivoj. Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s. 1993, č. 1, str. 26-34. ISSN 0032-6208, str. 27.

Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 1994, č. 1, str. 139-145, str. 142.

¹⁴² Zachariáš, Jaroslav. Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac.s.ro.1995, č. 1, str. 15-17. ISSN 1210-6410, str. 16.

že se netýkalo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále s poukazem na fakt, že je „známo, že ustanovení zákoníku práce, týkající se pracovního poměru, lze na vztahy vznikající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr aplikovat jen tehdy, stanoví-li to výslovně zákoník práce“¹⁴³ Přesto musím konstatovat, že na druhou stranu hlavní myšlenou ustanovení § 75 zákona bylo zabránit „profesní“ konkurenci a zneužití znalostí, informací, poznatků a výsledků práce pro jinou výdělečnou činnost a toto lze i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁴⁴

b) Souhlas zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností a odvolání souhlasu

V § 75 bylo stanoveno, že zaměstnanec mohl vykonávat jinou výdělečnou činnost, která byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Souhlas tedy musel být dán před začátkem jiné výdělečné činnosti zaměstnance, takže zaměstnanec nemohl bez tohoto souhlasu takovou činnost vůbec začít. Problém vidím především v tom, že nebyly zákonem upraveny určité podrobnosti ani podmínky tohoto ustanovení, tj. že například zaměstnavateli nebyla stanovena žádná lhůta pro udělení souhlasu, neudělení souhlasu nemusel vůbec nijak zdůvodnit a jeho vymahatelnost nebyla reálná ani prostřednictvím soudu (např. určovací žaloby), to znamená, že zaměstnanec se nemohl domáhat, aby souhlas zaměstnavatele byl nahrazen rozhodnutím soudu ani toho, aby zaměstnanec nechal soudem přezkoumat okolnosti případu, kdy bylo např. zřejmé, že zaměstnanec nebude konkurovat svému zaměstnavateli, tedy kdy by se jednalo pouze o okolnosti stejných předmětů činnosti. Otázkou by byl případ, ale nevidím ho jako úspěšné řešení problému, kdy by se zaměstnanec v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení pracovní kázně, dovolával u soudu neoprávněnosti ukončení pracovního poměru a zneužití práva, protože výdělečná činnost nebyla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pozor také na souhlas daný zaměstnanci ústně, nejednalo by se s poukazem na § 242 o neplatný právní úkon. Tady by se zaměstnanec vystavoval riziku, že v případě jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, by mohl dát zaměstnanci zaměstnavatel výpověď nebo by mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně. Shodnost

¹⁴³Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 1994, č. 1, str. 139-145, str. 142.

¹⁴⁴Pozn. Ustanovení § 75 se však nevztahovalo na zaměstnance konajícího pro zaměstnavatele tzv. vedlejší činnost dle § 71 (tedy činnost, kterou vykonával zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru) nebylo tedy nutné aplikovat ustanovení § 75.

předmětu podnikání byla i v případě a tudíž souhlas si musel zaměstnanec vyžádat, i když jiná výtěžná činnost byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele jen částečně. Zaměstnavatel tedy nemusel svůj souhlas zaměstnanci dát a nemusel své rozhodnutí ani zdůvodňovat. Zákon neurčil žádné podmínky, za kterých by souhlas musel být zaměstnavatelem zaměstnanci vydán. Nejčastější byl ale v praxi zřejmě případ výkonu jiné výtěžné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, která měla i konkurenční povahu, kdy zaměstnanec nepožádal svého zaměstnavatele o předchozí souhlas, protože si byl dobře vědom toho, že by ho neobdržel.¹⁴⁵

Dle § 75 odst. 2 mohl udělený souhlas zaměstnavatel kdykoliv odvolat, písemně (pokud by ho odvolal jen ústně, nastala, by obdobná situace, jak bylo uvedeno výše, ale tentokrát v neprospěch zaměstnavatele, zaměstnanec by totiž takovou výtěžnou činnost nemusel ukončit). Zaměstnavatel musel uvést důvod odvolání souhlasu. Důvody, pro které bylo možné souhlas daný zaměstnanci odvolat, nebyly v zákoníku práce stanoveny, mohly být tedy jakékoliv, pokud nebyly v rozporu s pravidly slušnosti a občanského soužití a nejednalo se tedy o zneužití práva.¹⁴⁶ Pokud by odvolání souhlasu neobsahovalo důvody tohoto rozhodnutí, byl by tento právní úkon podle § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neplatný, neboť by se svým obsahem přičil zákonu. Pracovník by tak neměl povinnost takové rozhodnutí respektovat.¹⁴⁷ S tímto názorem souhlasím, protože takový právní úkon byl v rozporu s obsahem a účelem zákona a neodpovídal příkazu právní normy (odůvodnit odvolání souhlasu). Naproti tomu je zde např. názor Šimečkové, která uvádí, že v případě, že zaměstnavatel v písemném odvolání souhlasu nesplnil povinnost uvést důvody, porušil tím pracovněprávní předpisy, avšak bez sankce neplatnosti odvolání¹⁴⁸ V případě, že zaměstnavatel svůj souhlas k jiné výtěžné činnosti zaměstnance odvolal, byl zaměstnance povinen tuto činnost ukončit a to způsobem, kterým to právní předpisy požadovaly, tj. např. v souladu se zákoníkem práce, s občanským zákoníkem, živnostenským zákonem. Pokud tuto činnost neukončil nebo pokud o souhlas nepožádal, ač vykonával výtěžnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, dopustil se porušení pracovní kázně dle § 73 odst. 2 – 4 zákoníku práce. V tomto případě mohlo dojít

¹⁴⁵ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 92-93.

¹⁴⁶ Článek III. základních zásad zákoníku práce.

¹⁴⁷ Šubrt, Bořivoj. Omezení výtěžné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s. 1993, č. 1, str. 26-34. ISSN 0032-6208, str. 29.

¹⁴⁸ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 44.

k sankčnímu postihu zaměstnance ze strany zaměstnavatele a to podle intenzity a následků porušení povinností se mohlo jednat o mzdový postih (např. odebrání nenárokové složky mzdy) nebo o rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce nebo i o okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,¹⁴⁹ popř. o náhradu škody.¹⁵⁰ Vzhledem ke kogentnosti zákoníku práce nelze porušení zákazu konkurence za dobu trvání pracovního poměru sankcionovat smluvním zajištěním této povinnosti dohodou o smluvní pokutě, propadnutím kauce či srážkou ze mzdy. Takové ujednání zajišťující plnění zákazu konkurence bylo nutné považovat za neplatné s přihlédnutím k ustanovení § 244 odst. 1 zákoníku práce (náležitosti smlouvy), ve vazbě na ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) případně písm. c) (neplatnost právního úkonu) zákoníku práce.¹⁵¹ a nález Ústavního soudu.¹⁵² Souhlasím také s názorem uvedeným v článku Linharta a Kubince, že v praxi však mohl budoucí prospěch získaný pracovníkem ze zneužití údajů u stávajícího zaměstnavatele (např. působícího v obchodní oblasti) mnohonásobně převážit sankci v podobě jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Proto také jak autoři dodávají, připadala v úvahu ještě zmiňovaná náhrada škody.¹⁵³

c) Zvláštní úprava omezení výkonu výdělečné činnosti

Kromě obecných ustanovení pro zaměstnance bylo nutné upravovat práva, povinnosti a podmínky pracovního poměru pro speciálně vyjmenovaný okruh zaměstnanců, kteří působili ve státní správě a ve veřejných funkcích. Důvodem bylo zejména jejich specifické postavení a zpřísněné požadavky na výkon jejich povolání a zajištění požadavku nestrannosti a nezávislosti jejich výkonu. Právní úprava byla obsažena v § 73 zákoníku práce a služebním zákoně. V § 73 byly upraveny základní povinnosti zaměstnanců obecně, v odst. 2 pak speciálně pro zaměstnance vyjmenovaných orgánů a organizací. Tito zaměstnanci měli obecné povinnosti jako všichni zaměstnanci a navíc ještě taxativně vymezené povinnosti, vycházející

¹⁴⁹Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 45.

¹⁵⁰ § 172 odst. 1 s odkazem na § 179 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵¹ Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. 2.vydání. Praha. Polygon, 2000, 576 s, ISBN 80-7273-021-5, str. 440.

¹⁵² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2.7.1996, sp.zn. I.ÚS 27/1996.

¹⁵³ Linhart, Tomáš, Kubinec, Vladimír. Lze se bránit zneužívání získaných informací a kontaktů z pracovního poměru? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck/SEVT, 1994, č. 6, str. 195-197. ISSN 1210-6410, str. 196.

z postavení státních a jiných orgánů a organizací. Byl zde dán důraz zejména na neustrannost a neovlivnitelnost v rozhodování a také na omezení jejich podnikatelské činnosti. Dle § 73 odst. 2 dále měli povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděli při výkonu zaměstnání (s výjimkou zproštění statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnavatelem, nestanoví-li zvláštní zákon jinak), nepřijímat dary v souvislosti s výkonem zaměstnání, zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, především nezneužívat nabytých informací ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

Dále pro ně vyplývaly povinnosti dle odst. 3 zákoníku práce - nesměli být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozující podnikatelskou činnost, pokud do takového orgánu nebyli vysláni zaměstnavatelem a v souvislosti s tímto členstvím nepobírali odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Tito zaměstnanci mohli vykonávat podnikatelskou činnost pouze se souhlasem zaměstnavatele, a to souhlasem písemným. Omezení se netýkalo činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké a také nebylo možné omezit správu vlastního majetku. S odkazem na judikaturu, se za podnikatelskou činnost nepovažovala účast společníka v kapitálové společnosti, protože podnikatelem je společnost, a ne její společníci.¹⁵⁴ Souhlasím s názorem Šimečkové, že v tomto zvláštním případě by se ale za podnikání měla považovat i účast společníka nebo zakladatele v některé obchodní společnosti, protože účelem omezení není zákaz konkurenčního jednání, ale zajištění neustrannosti. Zaměstnancům zaměstnavatele uvedeným v § 73 odst. 2 zákoníku práce bylo podle nařízení vlády č. 253/1992 Sb.¹⁵⁵, o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, omezení podnikatelské činnosti kompenzováno. Toto nařízení vlády se nevztahovala na Policii ČR, hasiče, ozbrojené složky, BIS apod. Tento příplatek zaměstnancům ale náležel i v případě, že jim podnikání bylo povoleno a oni ho vykonávali.¹⁵⁶ Výše uvedené bylo také upraveno zvláštními zákony a to zákonem č. 218/2002 Sb., služební zákon a zákonem č. 238/1992 Sb., o střetu zájmů¹⁵⁷. Zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů)

¹⁵⁴ Pozn. Podrobněji řešeno níže.

¹⁵⁵ Zrušeno k 1. 1. 2004 nařízením vlády č. 330/2003 Sb., o platových podmínkách zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

¹⁵⁶ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 55.

¹⁵⁷ Zrušeno k 1. 1. 2007 zák. č. 159/2006 Sb.

se vztahuje na funkcionáře, tj. pro účely tohoto zákona poslance a senátory, členy vlády a vedoucí ústředních správních úřadů. Střetem zájmu, kterým se tento zákon snaží zamezit, se rozumí střet veřejného a soukromého zájmu, tedy takové jednání, popřípadě opomenutí funkcionáře, které ohrožuje důvěru v jeho nestrannost nebo při němž funkcionář zneužívá svého postavení k získání neoprávněného prospěchu pro sebe nebo jinou fyzickou či právnickou osobu.

Jak bylo uvedeno výše vedle obecného omezení pro všechny zaměstnance, zaměstnanci státní správy a veřejní funkcionáři podléhali zpřísněnému omezení jiné výdělečné činnosti a byly jim stanoveny zákony další podmínky a povinnosti. Cílem totiž už nebylo jen omezení konkurence, ale především bylo nutné zajistit podmínky nestrannosti, ochranu před zneužíváním informací, zneužitím postavení a zamezení střetu veřejného a osobního zájmu.

Judikatura v pracovních vztazích v této oblasti řešila, zejména v souvislosti s rozvazováním pracovního poměru, co se rozumí výkonem jiné výdělečné činnosti. Někteří zaměstnavatelé zastávali názor, že zaměstnanec začal vyvíjet jinou výdělečnou činnost tím, že se stal společníkem obchodní společnosti nebo družstva, které mělo stejný předmět podnikání jako oni, jiní zaměstnavatelé za takové porušení pracovní kázně považovali skutečnost, že se zaměstnanec stal bez předchozího písemného souhlasu jednatelem nebo členem dozorčí rady.¹⁵⁸ Rozpor s ustanovením § 75 zákoníku práce byl řešen v mnoha soudních sporech, např. v rozhodnutí Nejvyššího soudu¹⁵⁹ bylo stanoveno, že zaměstnanec, který je společníkem společnosti s ručením omezeným, nemůže jen z důvodu jeho účasti ve společnosti být považován za podnikatele (osobu vykonávající výdělečnou činnost formou podnikání). Činnost zaměstnance, který je společníkem společnosti s ručením omezeným, a jeho postavení spočívá pouze v realizaci práv a povinností společníka stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti a vyplývajícími jen z kapitálové účasti ve společnosti, není takovou výdělečnou činností, jakou má na mysli ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce, i když jde o společnost, jejíž předmět činnosti (podnikání) je shodný s předmětem činnosti (podnikání) zaměstnavatele (tj. jde o společnost konkurující zaměstnavateli). O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce se může

¹⁵⁸ Drápal Ljubomír. K aktuálním otázkám judikatury. Soudní rozhledy.C.H. Beck.1998, č. 8, str. 197-200. ISSN 1211-4405, str. 199.

¹⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.7.1996, sp.zn. 3 Cdon 851/96.

jednat tehdy, jestliže se zaměstnanec ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) na činnosti společnosti (vymezené předmětem činnosti (podnikání) v obchodním rejstříku). Potvrzeno také rozhodnutím Nejvyššího soudu.¹⁶⁰

Společnost s ručením omezeným je obecně společností kapitálovou, je samostatným subjektem práva, který je odlišný od osob svých společníků.¹⁶¹ Nicméně se dá říci, že stojí na pomezí kapitálových a osobních společností a představuje přechodnou formu, v níž jsou spojeny výhody charakteristické pro obě skupiny společností (kapitálové i osobní) – společníci společnosti s ručením omezeným již nepřebírají neomezené ručení za závazky společnosti, ale nejsou společnosti odcizeni tak, že by jí nebyli vůbec známi a řízení společnosti by převzaly třetí osoby.¹⁶²

Lze tedy konstatovat, že výkon práv společníka nebyla v rozporu s ustanovení § 75 zákoníku práce, jinak by se jednalo o neplatný úkon s poukazem na § 242 a kogentnost zákoníku práce. Navíc by šlo o rozpor s právem vlastnit majetek, které je zakotveno v čl. 11 Listiny základních práv a svobod. O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zákoníku práce by se jednalo v případě, že by zaměstnanec, vedle výkonu práv a povinností společníka vyplývajících z jeho kapitálové účasti ve společnosti s ručením omezeným, vykonával zejména funkci jednatele ve společnosti konkurující jeho zaměstnavateli nebo se podílel na zařizování záležitostí společnosti v oblasti, v níž společnost konkurovala zaměstnavateli nebo by vykonával v pracovním poměru nebo v jiném pracovněprávním vztahu pro společnost činnost, kterou měl jako předmět podnikání jeho zaměstnavatel.

Nejvyšší soud¹⁶³ zodpověděl otázku postavení jednatele společnosti s.r.o. tak, že za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce, k níž je třeba předchozího souhlasu zaměstnavatele, je nutno považovat i ten případ, kdy je zaměstnanec jednatelem společnosti, která má v předmětu podnikání zapsaném v obchodním rejstříku činnost shodnou s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele, i když společnost tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí. Již soud

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, sp.zn. 2 Cdon 1652/97.

¹⁶¹ Eliáš, Karel, Bartošíková, Miroslava, Pokorná Jaroslava a kolektiv. Kurs obchodního práva. Právnícké osoby jako podnikatelé. 5. vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 653 s. ISBN 80-7179-391-4, str. 168,169.

¹⁶² Eliáš, Karel, Bartošíková, Miroslava, Pokorná Jaroslava a kolektiv. Kurs obchodního práva. Právnícké osoby jako podnikatelé. 5. vydání. Praha : C. H. Beck, 2005, 653 s. ISBN 80-7179-391-4, str. 168.

¹⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.1.1998, sp.zn. 2 Cdon 1628/97.

prvního stupně dovedl, že činnost jednatele je považována vždy za činnost výdělečnou a to i v případě, že jednatelem nepříslušela podle rozhodnutí valné hromady odměna, neboť činnost jednatele společnosti s ručením omezeným již svou podstatou směřuje k dosažení zisku společnosti a tím i podílu na zisku ve prospěch společníků. Odvolací soud dovedl, že v případě, že společnost nevyvíjí žádnou činnost a ani se na aktivní činnost bezprostředně a přímo nepřipravuje, nelze výkon funkce jednatele považovat za výdělečnou činnost dle ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce a dospěl tak k závěru, že sice je „možno očekávat, že vlastní výdělečná činnost bude zahájena, pokud se tak však skutečně nestane, není zde důvod výpovědi dle § 46 odst. 1 písm. f). Dovolací soud s tímto závěrem nesouhlasil a ve svém rozhodnutí konstatoval, že na rozdíl od postavení společníka, je jednatel statutárním orgánem společnosti a je oprávněn jednat jménem společnosti a jeho prostřednictvím společnost vlastními právními úkony nabývá práv a povinností, vůle jednatele splývá s vůlí společnosti jako právnické osoby a jednatel určuje zaměření činnosti společnosti včetně toho, zda svou činnost dočasně nebo trvale omezí. A i když společnost aktivitu nevyvíjí, nepřestává být společnost podnikatelem a jednatel statutárním orgánem podnikatelského subjektu.

Podobná situace a také jedno z dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu,¹⁶⁴ z něhož vyplývá, že za výdělečnou činnost ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce je třeba považovat také činnost, spočívající v tom, že zaměstnanec je členem dozorčí rady ve společnosti s ručením omezeným, která má předmět podnikání shodný s předmětnou činností (podnikáním) jeho zaměstnavatele, i když společnost nevyvíjí dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost. Odvolací soud dovedl ze skutečností, že žalobci založili bez souhlasu svého zaměstnavatele společnost s ručením omezeným a tím se stali podnikateli na základě své účasti v obchodní společnosti, založené za účelem podnikání. Žalobci podle názoru odvolacího soudu už tím, že založili obchodní společnost, naplnili znaky podnikání, tedy výdělečné činnosti. Okolnost, zda se žalobci snažili získat nebo získali zakázky (zda vyvíjeli podnikatelskou činnost), považoval odvolací soud za nerozhodnou. Protože žalobci zahájili výdělečnou činnost v oboru, shodném s předmětem činnosti jejich zaměstnavatele, založením obchodní společnosti za trvání pracovního poměru porušili pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Tímto odvolací soud dovedl také, že žalobci svým jednáním porušili ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

práce, neboť vykonávali „kvalifikovanou výdělečnou činnost“, a to ve funkci jednatele nebo člena dozorčí rady společnosti s ručením omezeným a tím se podíleli na zařizování záležitostí společnosti v oblasti, v níž společnost konkuruje zaměstnavateli zaměstnanců a to již tím, že byli zaměstnanci zapsáni jako osoby vykonávající uvedené funkce v obchodním rejstříku. Dovolací soud se shoduje s názorem odvolacího soudu, že žalobci jednali v rozporu s ustanovením § 75 odst. 1 zákoníku práce a doplňuje, že členové dozorčí rady naplňují působnost dozorčí rady (tj. dohlíží na činnost jednatelů, dávají závazné pokyny pracovníkům společnosti atd.) a to bez ohledu na to, zda společnost vyvíjí činnost či nikoliv. Pojmovým znakem působení jednatelů a členů dozorčí rady společnosti s ručením omezeným je, že jejich činnost je úplatná. Okolnost, že jednatel nebo člen dozorčí rady ve skutečnosti nevyvíjí (nezačne nebo přestane vyvíjet) činnost a že z toho nebo z jiného důvodu jednatel nebo člen dozorčí rady nepobírá (přestane pobírat) úplatu, nemůže být právně významná, rozhodující je, že tyto funkce jsou svou povahou určeny k získávání příjmů a na výše uvedeném nic nezmění ani fakt, že bylo mezi jednatelem nebo členem dozorčí rady ujednáno, že svou činnost budou vykonávat bezplatně (protože by šlo o osobní rozhodnutí).

V neposlední řadě k úplatnosti činnosti dodává stanovisko Nejvyšší soud,¹⁶⁵ z něhož vyplývá, že o výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zákoníku práce jde i v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojenost poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná. Soud zde řešil otázku, zda pouze skutečnost, že se zaměstnanec přihlásil do výběrového řízení na výkon činností shodných s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, sama o sobě může být hodnocena jako porušení pracovní kázně. Žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr dle ustanovení § 53 zákoníku práce z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné s tím, že bylo učiněno neurčitě a nesrozumitelně, neboť není přesně uvedeno jakou „stejnou činnost“ měl zaměstnanec (žalobce) bez souhlasu zaměstnavatele (žalované) vykonávat. Zaměstnanci byla vydána za trvání pracovního poměru živnostenským úřadem koncesní listina na předmět činnosti shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele a zaměstnanec se tak přihlásil do výběrového řízení, nicméně tohoto výběrového řízení se vůbec neúčastnil,

¹⁶⁵ Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10.2002, sp.zn. 21 Cdo 1714/2001.

tudíž stejnou činnost vůbec nezačal vykonávat. Soud prvního stupně vyvodil, že se zaměstnanec pouze připravoval a přípravu není možné považovat za výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Podpořeno i faktem, že v době, kdy bylo zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru doručeno, zaměstnanec nebyl ještě oprávněn vykonávat činnost na základě koncesní listiny, oprávnění bylo až od data po doručení zrušení pracovního poměru). Odvolací soud dospěl k jinému závěru, a to že zaměstnanec poruší pracovní kázeň ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zákoníku práce nejen tehdy, jestliže jinou výdělečnou činnost, totožnou s předmětem činností zaměstnavatele již vykonává a má z ní příjmy, ale i tehdy, jestliže si pro její brzký, resp. bezprostřední výkon zajistí nezbytná opatření (tj. zaměstnanec v krátkém časovém sledu učinil zákazníkovi zaměstnavatele konkurenční nabídku, požádal příslušný správní úřad o vydání koncesní listiny a vstoupil do výběrového řízení). Počínal si tedy aktivně a rozvážně s úmyslem poskytovat služby dosavadnímu zákazníkovi zaměstnavatele. Při posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně přihlédl odvolací soud k tomu, že zaměstnanec se dopustil úmyslného protiprávního jednání a nectil zásadu loajality ke svému zaměstnanci a konal vše pro to, aby mu odebral zákazníka a tím ho připravil o jeden ze zdrojů příjmu. Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, že zaměstnanec poruší pracovní kázeň i tehdy, jestliže pro „brzký, resp. bezprostřední výkon výdělečné činnosti, totožné s předmětem činnosti zaměstnavatele, učiní nezbytná opatření“. Účelem ustanovení § 75 dle názoru dovolacího soudu je regulovat výkon výdělečné činnosti zaměstnanců a jde též o to, aby zaměstnanci nevyužívali při takových činnostech i poznatků a informací, včetně výsledků práce dosažených při výkonu práce v pracovněprávním vztahu. O výdělečnou činnost jde, pokud je to činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu a to i tehdy pokud je vůlí zaměstnance získat majetkový prospěch. Není přitom podstatné, zda k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde. Významné není ani to, zda jde o pracovněprávní vztah, občanskoprávní vztah nebo o podnikání na základě živnostenského listu či o výkon práce v obchodních společnostech. Dovolací soud vyslovil názor, že samotné obstarání si živnostenského oprávnění nezbytného pro výkon konkrétní činnosti, které je teprve přípravou na výkon takové činnosti a vytváření si podmínek nemůže představovat výkon jiné výdělečné činnosti. Výše uvedené samozřejmě ještě neznamená, že by se zaměstnanec tím, že se přihlásí do výběrového řízení pro výkon činnosti shodné s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, nemohl dopustit porušení pracovní kázně. Uvedeným jednáním se totiž

zaměstnanec pokouší získat pro sebe zakázku (zákazníka), kterou by jinak (kdyby se do stejného výběrového řízení nepřihlásil) snadněji získal zaměstnavatel, zaměstnanec tedy přímo konkuruje zaměstnavateli. Takové jednání nemůže být v zájmu zaměstnavatele a podle okolností případu by mohlo jít o jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, jejichž ochrana je jednou z povinností zaměstnance.

K výše uvedené problematice bych chtěla ještě doplnit, že podobné situace, ale o něco odlišné konečné názory soudu byly vyneseny v případech, kdy by se podobné jednání posuzovalo nikoliv z pohledu pracovněprávních předpisů ale obchodněprávních předpisů. K tomu uvádím názor Lisseho, který v takových případech říká, že nekalosoutěžní jednání spadá do období, kdy soutěžitel pouze uvažuje o svém budoucím působení v hospodářské soutěži, na trhu nepůsobí a není ani zřejmé, zda na něm vůbec působit bude a ani, kdy se tak stane, pak totiž nejsou splněny podmínky generální klauzule, z níž vyplývá, že by mělo jít o jednání v hospodářské soutěži, tj. subjekt musí na trhu reálně působit. Z důvodu, že se hospodářské soutěže neúčastní, pak nemůže ani porušovat dobré mravy soutěže a působit tak újmu jiným soutěžitelům a spotřebitelům, proto, že sám soutěžitelem v rozhodné době svého jednání není.¹⁶⁶

Judikatura však k tomu zaujímá jiné stanovisko, např. Rozsudek Vrchního soudu,¹⁶⁷ ve kterém se uvádí, že soutěžní vztah nelze omezovat jen na vztah dvou podnikatelských subjektů s totožným obchodním zaměřením. Soutěžní vztah je dán již mezi osobou či kolektivem fyzických osob připravujících založení nového podnikatelského subjektu a konkurujícím subjektem (vytváření výhodných podmínek) pro nově vznikající subjekt na úkor existujícího soutěžitele. Soutěžní vztah však bude dán také při jednání soutěžitele vůči jinému soutěžiteli, který se sice určitou obchodní činností dosud nezabývá, avšak vzhledem ke všem okolnostem lze výkon takové činnosti u něj postupem doby s největší jistotou předpokládat (odstranění možné budoucí konkurence). Rozsudek Vrchního soudu,¹⁶⁸ ve kterém se uvádí, že pokud si zaměstnanec svým jednáním ještě před zahájením své vlastní podnikatelské činnosti připravuje na úkor svého zaměstnavatele výhodnější podmínky, které by jinak při zahájení podnikání neměl, pak jde o jednání soutěžní, a jeho jednání pokud splňuje i

¹⁶⁶ Lisse, Luděk. Některé aspekty generální klauzule nekalé soutěže. Stanovisko Ústavu práva a právní vědy. Praha. Ústav práva a právní vědy. 2007, č. 06, zn. LL/upav/2007/06.

¹⁶⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 11. 9. 1992, sp. zn. R 3 Cmo 36/1992.

¹⁶⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 11. 1997, sp.zn. R 3 Cmo 260/1997.

další zákonné podmínky, může být hodnoceno jako jednání nekalé soutěže. A ještě rozhodnutí Nejvyššího soudu¹⁶⁹ – pokud zaměstnanec s vědomím eventuality zahájení vlastní podnikatelské činnosti, získaných znalostí a časových a kapacitních možností svého zaměstnavatele i objednatele díla, na němž pracuje v rámci svého pracovního poměru, vyvolá situace, kdy se pro zaměstnavatele či objednatele nabízí jediné řešení využít jeho služeb (nyní jako podnikatele s živnostenským oprávněním), přičemž může těžit ze znalostí získaných u zaměstnavatele, je třeba takové jednání považovat za jednání nekalé soutěže.

V návaznosti na výše uvedenou problematiku, souhlasím s názorem, že účast ve výběrovém řízení, i přestože v sobě zahrnuje určitou nutnou aktivitu zaměstnance (např. přípravu nabídky), sama o sobě není výdělečnou činností tak, jak byla definována v § 75 zákoníku práce. A stejně tak souhlasím s názorem, že přestože v tomto případě bude opodstatněná obrana zaměstnavatele, protože zaměstnanec obecně může využít znalosti, poznatky, technologii, vybavení, které získal v rámci pracovního poměru u zaměstnavatele a vytvořit si tak např. v případě úspěchu ve výběrovém řízení podmínky pro vlastní podnikání jako konkurent zaměstnavatele a takové jednání nebude v zájmu zaměstnavatele, mělo by takové jednání být postižitelné s odkazem na porušení ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce a vést ke zrušení pracovního poměru.

Ve druhém případě u nekalosoutěžního jednání nesouhlasím plně s citovaným názorem Lisseho, z kterého kromě uvedeného dále vyplývá, že pouhá příprava určitého nekalosoutěžního jednání a situace, kdy subjekt zatím nepůsobí na trhu jako soutěžitel a třeba ani působit nebude, nemohla být hodnocena jako porušování ustanovení generální klauzule. Naopak si myslím, že pokud si zaměstnanec za trvání pracovního poměru před zahájením vlastní podnikatelské činnosti připravoval podmínky na úkor svého zaměstnavatele (využil informace, know-how získané za trvání pracovního poměru) pak se mohlo jednat o nekalosoutěžní jednání. Z výše uvedeného tedy vyplývá i názor soudu, že nekalosoutěžního jednání se mohla dopustit i osoba, která nebyla v době takového jednání podnikatelem, pokud se takové jednání týkalo její budoucí

¹⁶⁹ Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 6. 2000, sp.zn. 32 Cdo 2031/99.

podnikatelské činnosti, tedy činnosti, kdy poškozený subjekt bude až teprve v budoucnosti v postavení soutěžitele.¹⁷⁰

Závěrem bych chtěla zdůraznit zejména fakt, že zaměstnanec měl povinnost zdržet se uplatňování vlastního soutěžního zájmu nebo soutěžního zájmu třetí osoby na úkor zaměstnavatele. Je třeba prověřovat provázanost a vzájemné umocnění jednotlivých odvětvových soukromých práv, především v souběhu ochrany pracovněprávní, nekalosoutěžní a osobně-právní, protože odvětvová soukromá práva se natolik prolínají, že je nelze od sebe odtrhovat. Přestože obecně zaměstnanec je považován za slabší stranu pracovní smlouvy, bývá někdy zaměstnavatel slabší stranou soutěže mezi ním a zaměstnancem a to zvláště tehdy, jestliže si zaměstnanec již připravoval podmínky pro vlastní podnikání. Jedním zaměstnancovým protiprávním jednáním lze naplnit skutkovou podstatu pracovněprávního deliktu porušení pracovní kázně, tak i skutkovou podstatu nekalé soutěže. I zaměstnanec mohl být soutěžitelem zaměstnavatele. Prolínání obou soukromých práv, pracovního a soutěžního je v mezilidských vztazích běžné.

Za nekalou soutěží lze též považovat:

- zneužití práce, jejího výsledku nebo podkladu pro vlastní potřebu zaměstnance nebo jiné k tomu neoprávněné osoby, a to bez ohledu na to, jde-li o obchodní tajemství zaměstnavatele nebo o jeho důvěrnou informaci
- zneužití majetku, včetně investice zaměstnavatele pro vlastní potřebu zaměstnance
- sabotování práce nebo podněcování k němu
- parazitování na dobré pověsti, názvu nebo obchodní firmě nebo jinému označení zaměstnavatele nebo na jeho jiném předmětu.

Sabotováním práce se rozumělo např. pozdržení odevzdání výsledku práce, falšování, úmyslné poškození, zničení nebo ztráta výsledku práce, poskytnutí lživých nebo pravdu zkreslujících údajů o práci, zpronevěření výsledku práce, odmítnutí součinnosti nebo spolupráce.¹⁷¹

¹⁷⁰ Baček, Richard. Nekalosoutěžní jednání zaměstnance před ukončením pracovního poměru a zahájením vlastní podnikatelské činnosti, Komentář. Jurisprudence, vynutitelnost práva a právní praxe. Stichting EMP, Utrecht, 2000, č. 6-7. Str. 47-47. ISSN 1212-9909, str. 48.

¹⁷¹ Telec, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 2004, č. 1. Str. 18-23. ISSN 1210-6410, str. 21,22.

1.2. Zákaz konkurence pro zaměstnance po skončení pracovního poměru

Výše popsaná situace se týkala období za trvání pracovního poměru, za existence vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. S vývojem se stále více dostával do popředí neřešený problém a to „vztahu“ bývalého zaměstnavatele a bývalého zaměstnance. Zákoník práce nedokázal reagovat a být účinným nástrojem a prostředkem pro vztah zaměstnance a zaměstnavatele právě z důvodu vývoje a změny společensko-politické situace (např. z důvodu častější fluktuace zaměstnanců, vytváření stále většího konkurenčního prostředí na trhu, z důvodu podpory smluvní volnosti atd.) Především se stále zvyšovala potřeba chránit informace, know-how, kontakty, které měl a budoval si zaměstnavatel, a které potřeboval a chtěl zabezpečit před jejich využitím buď pro jiného zaměstnavatele, třetí subjekt nebo pro vlastní podnikání bývalého zaměstnance. Zaměstnanec se tak sám nebo prostřednictvím něho třetí osoba dostala daleko snadněji na pozici a získala postavení, které třeba po dlouhou dobu zaměstnavatel budoval. Po skončení pracovního poměru úprava dané problematiky v zákoníku práce po dlouhou dobu chyběla. Celá situace pak byla řešena smluvními ujednáními mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které neměly oporu v zákoníku práce a v literatuře a judikatuře na ně panovaly rozdílné názory.

Zásadním otázkou před výslovnou úpravou v zákoníku práce bylo, jakou právní úpravou se bude řídit případné smluvní ujednání řešící zákaz konkurence po skončení pracovního poměru – zda se bude řídit zákoníkem práce nebo občanským zákoníkem. Pracovněprávní vztah je považován především za vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento vztah vzniká v souvislosti s výkonem závislé práce, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele. Pracovněprávní vztah vzniká v rámci pracovního poměru, ale je důležité zdůraznit, že pracovněprávní vztah může vzniknout i po skončení pracovního poměru (odpovědnost zaměstnavatele za škody v případě nemoci z povolání). Proto se také ztotožňuji s názorem, že jakékoliv ujednání týkající se úpravy zákazu konkurence by se mělo řídit ustanovením zákoníku práce, i protože, že se jedná o úpravu postavení po skončení pracovního poměru. Jak je uvedeno výše, zákoník práce i takovou úpravu předpokládá. Navíc zákoník práce byl v té době navzdory všem snahám a zejména ještě v tomto meziobdobí považován za ucelený a uzavřený komplex právních norem řešící pracovněprávní vztahy, nezasazen dostatečně do systému a pojetí „soukromého práva“ a stojící na koncepci úplné samostatnosti vůči občanskému

zákoníku bez vztahu subsidiarity. Tj. občanský zákoník nešlo pro pracovněprávní vztahy použít ani podpůrně, to znamená ani v případě, že zákoník práce neměl žádné ustanovení, které by danou situaci nebo vztah upravoval. Nicméně to ještě neřeší platnost nebo neplatnost takových ujednání do doby, než zákoník práce obsahoval zákonnou úpravu konkurenční doložky po skončení pracovního poměru. Tato úprava byla navíc nejčastěji součástí pracovní smlouvy nebo jejího dodatku. Pochopitelně je zde také na jedné straně odkaz na ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že strany si mohou dohodnout v pracovní smlouvě vedle druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce i další podmínky, na kterých měli účastníci zájem. Na druhé straně tato úprava se měla vztahovat na období, kdy pracovní poměr trval. A navíc se mohla neplatnost jakýchkoliv ujednání vztahující se na období po skončení pracovního poměru vyvozovat z ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) popř. písm. c) – kdy se zaměstnanec předem vzdává svých práv svobodně uzavřít pracovní smlouvy nebo podnikat v určitém oboru nebo také podle § 244 odst. 1 zákoníku práce. A pak je tady ještě nad zákoníkem práce Listina základních práv a svobod, která má v demokratické společnosti neopomenutelnou pozici a stojí nad všemi obecnými zákony a garantuje nezadatelnost, nezrušitelnost, nezczitelnost a nepromlčitelnost základních práv a svobod (tj. zejména čl. 26 - každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost).

V případě řešení, podle jakého právního odvětví soukromého práva posuzovat smluvní ujednání týkající se zákazu konkurence před zákonnou úpravou zákoníkem práce, se přikláním se k názoru, že konkurenční ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (přestože se jím vymezují jejich práva a povinnosti až pro dobu po skončení pracovního poměru) má v tomto smyslu povahu pracovněprávního vztahu, neboť přímo souvisí s výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru a vychází z podmínek, za nichž zaměstnanec u zaměstnavatele dohodnutou práci vykonává.¹⁷² Stejně tak uvádí i např. Epinger, který konkurenční doložky také považuje za institut pracovního práva a zdůrazňuje, že na první pohled by se mohlo zdát zbytečné klást si otázku po právním charakteru konkurenčních ujednání, neboť jsou-li uzavírány mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti s pracovní smlouvou, jejíž integrální součástí taková dohoda obvykle bývá, a navíc v přímé příčinné souvislosti s uzavíraným

¹⁷²Doležilek, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H.Beck, 1996, č.10. Str. 433-439. ISSN 1210-6410, str. 436.

pracovněprávním vztahem, o jaký jiný než pracovněprávní charakter by se mohlo jednat? Pracovní smlouva je základní právní skutečnost, na základě které vznikají práva a povinnosti stran pracovněprávního vztahu a zde by měla být obsažena veškerá práva a povinnosti, které jsou v úzké souvislosti se založením, trváním a zánikem pracovního poměru, jakož i práva a povinnosti na takový pracovní poměr kauzálně navazující. Matoucí je zde skutečnost, že konkrétní práva a povinnosti bývalého zaměstnance překračují časový horizont trvání vlastního pracovněprávního vztahu, avšak příčina právní ochrany realizovaná konkurenční doložkou (tedy ohrožení obchodního tajemství apod.) je založena již za samotného trvání pracovněprávního vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec. Tím je dáno i odůvodnění skutečnosti, že v době uskutečnění práva povinností z konkurenčního ujednání právní vztah primární – tedy pracovněprávní – založený pracovní smlouvou již neexistuje.¹⁷³ Nicméně jednotný názor mezi odborníky ani soudy na problematiku zda se jedná o pracovněprávní vztah nebo občanskoprávní vztah nebyl.¹⁷⁴ Pokud budeme považovat tuto úpravu za pracovněprávní, je třeba upozornit na fakt, že taková ujednání by s odkazem na úpravu zákoníku práce mohla být považována za neplatná.¹⁷⁵ Proti tomuto uvádím názor Zrutského, který ve svém článku tvrdí, že se o pracovněprávní ujednání nejedná, protože se vztahuje na dobu, kdy již pracovněprávní vztah mezi účastníky neexistuje a nemá k němu žádný vztah.¹⁷⁶ Podle mého názoru však vztah k pracovněprávnímu vztahu mezi účastníky má, protože navazuje na vztah zaměstnavatel a zaměstnanec, upravuje podmínky např. využití znalostí, kontaktů a know-how, které získal zaměstnanec u zaměstnavatele za trvání pracovního poměru. K tomu však např. Salačová – ...některé povinnosti např. z pracovního poměru přetrvávají zánik samotného vztahu a existují i nadále, popř. lze situaci chápat i tak, že právní vztah zaniká až se zánikem poslední právní povinnosti z něj plynoucí (typicky např. výše zmíněná povinnost mlčenlivosti o informacích získaných v souvislosti s plněním pracovních povinností). V případě konkurenční doložky tomu tak není a toto ujednání nemá vztah k původnímu pracovnímu poměru.

¹⁷³ Epinger, Aleš. Konkurenční doložka v pracovním právu. Zdravotnictví a právo, právní a daňový průvodce pro zdravotnictví. Orac, s.r.o., 2001, č. 3. Str. 13-18. ISSN 1211-6432, str. 16.

¹⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002, sp.zn. 21 Cdo 1276/2001 ve kterém se řešila nevyváženost práv zaměstnavatele a zaměstnance z důvodu vysoké smluvní pokuty i délce zákazu konkurence, vše s odkazem na úpravu občanského, resp. obchodního zákoníku, stejně tak byla hodnocena nevyváženost konkurenční doložky z důvodu neodpovídajícímu závazku zaměstnavatele na povinnosti zaměstnance s odkazem na ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.6.2003, sp.zn. 21 Cdo 199/2003.

¹⁷⁵ Pozn. Podrobněji níže v textu.

¹⁷⁶ Zrutský, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1996, č. 11. Str. 515-517. ISSN 1210-6410, str. 516.

Jedná se o samostatný závazek občanskoprávní povahy, nikoliv obchodněprávní, protože zaměstnanec se v tomto případě nemůže zavazovat jako podnikatel (i vzhledem k tomu, že se jedná o tzv. závislou činnost). Na danou situaci by se tedy neměl aplikovat zákoník práce, ale občanský zákoník. Konkurenční ujednání je závazek občanskoprávní povahy a relevantní v otázce platnosti či neplatnosti takových ujednání jsou v tomto případě především ustanovení občanského zákoníku, zejména § 574 odst. 2 stanovující, že dohody, kterými se některá ze stran vzdává práva, které jí může vzniknout teprve v budoucnu, jsou neplatné, a to absolutně.¹⁷⁷ Tzv. konkurenční doložka ve svých důsledcích omezuje pro futuro právo určité fyzické osoby na volbu zaměstnání, resp. zaměstnavatele. Toto omezení může být podstatné (dotčená osoba by vlastně nemohla vykonávat své povolání – profesi) nebo méně závažné (v rámci své profese nemůže vykonávat činnost v určitém oboru, jelikož je jí zakázáno vstoupit do pracovněprávního vztahu se všemi takto potenciálními zaměstnavateli). Právo na volbu zaměstnání a zaměstnavatele (které je zaručeno i ústavněprávně) je součástí všeobecného osobnostního práva (terminologií občanského zákoníku práva na ochranu osobnosti). Práva takovéto povahy se nelze vzdát, a to ani se souhlasem oprávněné osoby. Ujednání tohoto druhu je neplatné, nemá žádné právní účinky. Pokud přijmeme tento názor, nemusíme již ani dovozovat neplatnost ujednání podobného charakteru např. z ustanovení § 580 nového občanského zákoníku.¹⁷⁸ Z občanskoprávního hlediska je tedy nepřípustnost tzv. konkurenčních doložek dána.¹⁷⁹

V případě, že by se zvolila cesta pracovně-právní úpravy, byla by úprava konkurenčních ujednání obsažená přímo v pracovních smlouvách. Naprostá většina všeobecně uznávaných teoretiků, ale i praktiků pracovního práva vyslovila názor, že tato ujednání jsou neplatná. K tomu dospěl i Vrchní soud v Praze, a tento názor odůvodnil tím, že tzv. konkurenční ujednání jsou neplatná, neboť jsou v rozporu s čl. 26

¹⁷⁷ Z nové úpravy občanského zákoníku vymizel obecný zákaz předem se vzdát svých práv. Nicméně např. práva napadnout smlouvu s odkazem na absolutní neplatnost se nelze vzdát vůbec (vzdání se práva by v takovém případě bylo neplatné pro rozpor se zákonem), nelze však vyloučit dispozici s relativní neplatností, stejně tak je stanoveno omezení se vzdát práva pro spotřebitele (§ 1812) nebo ujednání, které vylučuje nebo omezuje právo slabší strany na náhradu jakékoli újmy aj. Není však problém vzdát se či omezit rozsah svých práv v mnoha oblastech, např. práva odstoupit od smlouvy, vydat bezdůvodné obohacení, požadovat úrok z prodlení apod. Dále bylo v zákoníku práce upraveno znění § 4a odst. 4 „vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

¹⁷⁸ V novém občanském zákoníku se však stanoví, že neplatnost pro rozpor se zákonem nastává pouze, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, nová právní úprava v této oblasti upustila od širokého konceptu § 39 starého občanského zákoníku.

¹⁷⁹ Salačová, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H.Beck, 1996, č. 6. Str. 267-268. ISSN 1210-6410, str. 268.

odst. 1 a 2 Listiny základních práva a svobod. Tato základní lidské právo může být omezeno pouze zákonem. Pokud jde o uložení pokuty – uvádějí, že práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů podle § 246 až 258 zákoníku práce nelze zajistit jinými než uvedenými způsoby. Nelze je tedy zajistit pokutou, protože zákoník práce tento institut nezná.¹⁸⁰

Neplatnost takových ujednání by se dovozovala z ustanovení zákoníku práce. Literatura pracovního práva dovozuje, že obsah pracovní smlouvy tvoří dva druhy náležitostí: podstatné a doplňkové. Podstatnými náležitostmi jsou ty, jejichž sjednání zákoník práce v § 29 odst. 1 výslovně požaduje k platnosti pracovní smlouvy. Tedy ujednání o druhu práce, místě výkonu práce a dni nástupu do práce. Kromě toho ovšem § 29 odst. 2 zákoníku práce umožňoval, aby si strany pracovní smlouvy dohodly i další pracovní podmínky, na který mají zájem, tzv. doplňkové náležitosti pracovní smlouvy. Byl tak vytvořen poměrně široký prostor pro uplatnění autonomie vůle stran pracovní smlouvy. Ve své podstatě toto ustanovení znamenalo, že si strany pracovní smlouvy mohly sjednat jakékoliv pracovní podmínky a ve svém projevu vůle byly omezeny jen obecnými ustanoveními zákoníku práce, jako jsou základní zásady, § 240 a následující, popř. kogentními ustanoveními speciálních právních norem. V této souvislosti je důležitý zejména § 242 odst. 1, upravující neplatnost právních úkonů.¹⁸¹ Ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce totiž sice umožňovalo dohodnout další podmínky, ale zřejmě šlo především o podmínky týkající se např. mzdy, kratší pracovní doby atd. Souhlasím s tím, že lze sotva přijmout závěr, že smyslem a účelem ustanovení § 29 odst. 2 tehdejšího zákoníku práce bylo též umožnit zaměstnavateli dohodou se zaměstnancem na omezení možnosti vykonávat výdělečnou činnost, a to nad rámce ustanovení § 75 zákoníku práce, které výkon jiné výdělečné činnosti zaměstnance speciálně upravoval a omezení zaměstnance v této činnosti vázal na trvání pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 29 odst. 2 je třeba zvažovat i z hlediska

¹⁸⁰ K tomu také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2003, sp.zn. 21 Cdo 1098/2003, který také konstatoval neplatnost konkurenční doložky a dále se vyjádřil k nutnosti zachování rovnosti mezi právy zaměstnance a zaměstnavatele, tj. omezení na obou stranách, což jistě není zákaz výkonu určité činnosti a smluvní pokuta v neprospěch zaměstnance a vyšší plat a zvyšování kvalifikace za trvání pracovního poměru jako kompenzace ze strany zaměstnavatele. Stejně tak rozhodl i před novelou zákoníku práce o neplatnosti konkurenční doložky Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 5.2.2003, sp.zn. 21 Cdo 1681/2002, ve kterém také zdůrazňuje s odkazem na neoprávněný zásah do práv občana na zaměstnání či činnosti ustanovení o konkurenční doložce omezující zaměstnance na dobu pěti let, v případě porušení s odškodněním pro zaměstnavatele několikanásobně převyšující hrubou mzdu zaměstnanců.

¹⁸¹ Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 1994, č. 1. Str. 139-149, str. 143,144.

historického výkladu – patrně nebude pochyb o tom, že úmyslem zákonodárce v roce 1965 (podstata ustanovení se od této doby nezměnila) nebylo touto normou vytvořit zákonný rámec i pro soutěžní doložky v pracovněprávních vztazích.¹⁸² K tomu také Galvas uvádí, že obecně se připouští existence inominátních smluv v pracovním právu, avšak pouze pro úpravu některých pracovních podmínek, nikoliv pro způsob založení základního pracovněprávního vztahu, neboť v tomto případě jsou ustanovení zákoníku práce kogentní.¹⁸³

Z výše uvedeného vyplývá, že jakékoliv ujednání, dohoda upravující práva a povinnosti na dobu po skončení pracovního poměru by byla neplatná pro rozpor se zákonem § 242 odst. 1 písm. a) a § 244 odst. 1 zákoníku práce. Závěrečnou otázkou zůstává, zda by taková dohoda mohla být neplatná v této době s poukazem na § 242 odst. 1 písm. c), tj. neplatnost z důvodu vzdání se předem svých práv, jak již bylo zmiňováno výše. K této otázce si myslím, že je nutné také na druhou stranu zdůraznit tzv. „autonomii vůle“, která se následně projevila v nové občanskoprávní úpravě, zásadu soukromého práva, tedy možnost osoby vlastní vůlí ovlivňovat a určovat své postavení v právních vztazích a možnost určení obsahu právního úkonu. Jen při respektování autonomie vůle je možné nejlépe realizovat společenské a ekonomické zájmy subjektů práva. „Omezení autonomie vůle se přitom uplatňují pouze v situacích, kdy by neomezená autonomie vůle byla v rozporu s vyššími hodnotami respektovanými právem.“¹⁸⁴ Předpokládám, že rozhodnutí zaměstnance o případných omezeních po skončení pracovního poměru, kterým projeví svou svobodnou vůlí nelze striktně vykládat jako vzdání se práva, není zde podle mě nutná zvláštní ochrana, zaměstnanec je schopen zvážit svá rozhodnutí. Omezení autonomie vůle by mělo být v demokratickém státě jen v případech, kdyby to vedlo k ohrožení právem uznaného veřejného zájmu – tedy mj. tehdy, kdy by její aplikace mohla směřovat k založení či prohloubení přirozené nerovnosti mezi subjekty právních vztahů.¹⁸⁵ K tomu uvedu také názor Vašíčka, který nesouhlasí s tím, že závazek nevykonávat určitou činnost spojený

¹⁸² Doležilek, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H.Beck, 1996, č.10. Str. 433-439. ISSN 1210-6410, str. 436.

¹⁸³ Galvas, Milan. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník, teoretický časopis pro otázky státu a práva. Academia, 1999, č. 4. Str. 334-341. ISSN 0231-6625, str. 337.

¹⁸⁴ Hurdík Jan, Fiala Josef, Hrušáková, Milena. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 158 s., ISBN 80-210-2976-5, str. 81.

¹⁸⁵ Podobně také Jehlička, Oldřich, Švestka, Jiří, Škárová, Marta a kol. Občanský zákoník. Komentář. 8. vydání. Praha, C. H. Beck, 2003, 1195 s., ISBN 80-7179-797-9, str. 27 a násl.

s protiplněním v případě jeho porušení je automaticky vzdáním se práva, v rozporu s Listinou. Jestliže se totiž někdo zaváže nevykonávat určitou činnost po přesně vymezenou dobu za přesně stanovených podmínek pod smluvní pokutou, nevzdává se tak tohoto práva. Pouze se zavazuje zaplatit určitou sumu za využití tohoto práva ve stanovené době, avšak nikdo nemůže nikomu právoplatně zakázat tuto činnost vykonávat. Nejde zde tedy o vzdání se práva jako takové, ale o smluvní omezení práva, a to pouze dočasně. Nejde o vzdání se práva předem, neboť nikdo pracovníkovi nemůže platně zakázat uzavření nového pracovního poměru. Pracovník je povinen při uzavření tohoto nového pracovního poměru, který odporuje konkurenční klauzuli, zaplatit smluvní pokutu. Je problémem pracovníka, jestliže odmítne z důvodu konkurenční klauzule vhodné zaměstnání nabídnuté úřadem práce a bude z tohoto důvodu vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání se všemi z toho plynoucími důsledky. I když to může mít v některých konkrétních případech velmi tvrdé důsledky, měla by tu být zcela jasně přednost principu smluvní volnosti.¹⁸⁶ Problémem tohoto názoru je fakt, že už smluvní pokuta je diskutabilní a z mého pohledu jak bude ještě specifikováno níže neplatné ustanovení s odkazem zejména na kogentnost zákoníku práce. Tato argumentace také staví na konkrétním znění konkurenčního ujednání, tj. jeho zpřesnění např. stanovením doby. Nicméně si myslím, že neplatnost konkurenčního ujednání dané právní úpravy vyplývá z vymezených důvodů, mezi ně bych ani v té době neřadila neplatnost z důvodu „vzdání se práva“ a s tímto s Vašíčkem souhlasím. Naproti tomu Kostečka však uvádí s odkazem na čl. 1 Listiny základních práv a svobod, že základní práva náleží každému a nelze jimi disponovat, tzn. převádět či postupovat je nebo se jich vzdát. Jinak řečeno, každý sice má právo těchto svých práv a svobod nevyužít, nemůže se však platně právně zavázat, že jich nevyužije. Z toho vyplývá, že smluvní klauzule, jíž se zaměstnanec předem do budoucna zavazuje neprovozovat podnikání nebo nekonat zaměstnání v oboru činnosti dosavadního zaměstnavatele je protiústavní a nemůže být tedy právně účinná.¹⁸⁷, obdobně také Galvas, který takové ujednání považuje za gentlemen's agreement, tedy závazky morální, kterým právo neposkytuje ochranu a mohlo by být chápáno jako úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svého práva (a

¹⁸⁶ Vašíček, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou - polemika, Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1994, č.1. Str. 17-18. ISSN 1210-6410, str. 17.

¹⁸⁷ Kostečka, Jan. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1993, č. 3. Str. 73-75. ISSN 1210-6410, str. 73.

to dokonce základního uvedeného v Listině základních práv a svobod). V takovém případě by bylo neplatné ve smyslu § 242 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.¹⁸⁸

Jako další způsob v rámci pracovněprávní úpravy se ještě jevila možnost uzavírat nepojmenované smlouvy v pracovním právu s odkazem na Listinu základních práv a svobod a na čl. 2 odst. 4. Např. Galvas uvádí, že možnost sjednávání nepojmenovaných smluv v pracovním právu není jednoznačně akceptována¹⁸⁹ a dále poukazuje na komentář k zákoníku práce,¹⁹⁰ který se dle autorova názoru více kloní k tomu, že pracovní právo má zásadně kogentní povahu, a proto nepojmenované smlouvy není možno sjednávat. V jiném článku však uvádí, že stanovisko, že pracovní právo má uzavřený okruh smluvních typů a že v rámci pracovního práva neexistují inominální kontrakty, je překonáno zejména v souvislosti s vydáním Listiny základních práv a svobod.¹⁹¹ Občanskoprávní úprava předpokládá autonomii vůle, možnost uzavírat i jiné než zákonem upravené typy smluv. Co se týká pracovněprávní úpravy lze dovést, že uzavírání nepojmenovaných smluv není výslovně zakázáno a je možné je tedy uzavírat i v pracovním právu.¹⁹²

Autoři učebnice Pracovní právo České republiky uvádějí, že po přijetí Listiny základních práv a svobod se pod vlivem jejího čl. 2 odst. 3 začala věda i praxe pracovního práva přiklánět k názoru, že nepojmenované smlouvy je v pracovním právu možné uzavírat. Musejí však svým obsahem nebo účelem odpovídat základním principům pracovního práva, nesmějí zákon obcházet nebo se jinak přičítat zájmům společnosti.¹⁹³ Naproti tomu Baranová dovozuje, že pracovní právo vychází z principu uzavřenosti smluvní typů. V pracovním právu kombinace typických a atypických

¹⁸⁸ Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 1994, č. 1. Str. 139-149, str. 145.

¹⁸⁹ Galvas, Milan. Nad jedním nálezem Ústavního soudu, Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2000, č. 3-4, str. 41-45, ISSN 1211-1139, str. 45.

¹⁹⁰ Součková, Marie a kol. Zákoník práce, Komentář, 2. vydání. C.H.Beck, 1997, 740 s. ISBN 80-7179-090-7, str. 470 a Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.10.1998, sp.zn. 2 Cdon 1280/97 a nález Ústavního soudu ČR ze dne 2.7.1996, sp.zn.I ÚS 27/96.

¹⁹¹ Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 1994, č. 1. Str. 139-149, str. 144.

¹⁹² Galvas, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. Časopis pro právní vědu a praxi. Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 1994, č. 1. Str. 139-149, str. 147.

¹⁹³ Gregorová, Zdeňka, Hrabcová, Dana, Píchová, Irena, Zachariáš, Jaroslav a Galvas, Milan. Pracovní právo České republiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. ISBN 80-210-1587-x, str. 53.

právních úkonů při současné pracovněprávní úpravě nepřichází v úvahu. Popírá možnost uzavírání atypických smluv.¹⁹⁴

V rámci chybějící úpravy konkurenční doložky v zákoníku práce, se navzdory riziku neplatnosti takových ustanovení volily různé cesty, jakým způsobem takovou dohodu o zákazu konkurence mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít. V případě, že by se zvolila cesta občanskoprávní úpravy, pak by připadala v úvahu smlouva, jejímž předmětem je zastupování zaměstnavatele jako podnikatele, zejména smlouva příkazní. Nepovažují smlouvu příkazní za dostatečně postihující vztah zaměstnance a zaměstnavatele, zejména z důvodu, že se nejedná o výkon nesamostatné (závislé) práce, v němž by zaměstnavatel konal práce sjednaného druhu, podle pokynů zaměstnavatele ve stanovené pracovní době a dodržoval pracovní kázeň, a zaměstnavatel by přiděloval, platil za jejich výkon mzdu a dodržoval ostatní stanovené i sjednané podmínky. Příkazní smlouva dle § 724 a násl. občanského zákoníku¹⁹⁵ upravuje práci samostatnou (nezávislou), příkazník sice jedná podle pokynů příkazce, avšak samostatně s tím, že podává o postupu plnění příkazu zprávy příkazci, převádí na něj všechn užitkem z tohoto plnění a předkládá mu o tom vyúčtování, odměna se poskytuje jen tehdy, byla-li dohodnuta nebo je obvyklá. V příkazní smlouvě by však šla přímo založit ochrana know-how i výrobního a obchodního tajemství a to ještě v přiměřené době po skončení příkazního poměru, se zajištěním splnění občanskoprávními prostředky (kauce – jistota, smluvní pokuta).¹⁹⁶ Závěrem problematiky možnosti uzavírání konkurenční doložky před její zákonnou úpravou, souhlasím s názorem, že zákoník práce nepředvídal a neupravoval možnost dalších práv a povinností ohledně např. právě úpravy konkurenční doložky, které by měly trvat i po skončení pracovního poměru. A nic tedy nenasvědčovalo tomu, že by závazek zaměstnance nepodnikat nebo nepracovat u konkurence mohl přetrvávat existenci pracovního poměru, jako např. závazek k náhradě škody. Se zánikem pracovního poměru, závazek nepodnikat a nepracovat u konkurence zanikal. Z toho vyplývá, že zavazovat zaměstnance k určitému chování p skončení pracovního poměru bylo možné podle platného znění zákoníku práce právně účinně jen zcela výjimečně, v případech stanovených zákonem. I tak ovšem měly podobné závazky

¹⁹⁴ Barancová, Helena. K problému právních úkonov v pracovnom práve. Právnik, časopis pro otz. státu a práva. Ústav státu a práva Akadémie věd, 1998, č. 9. Str. 791-799. ISSN 0231-6625, str. 795 a násl.

¹⁹⁵ V tomto rozsahu úprava novém občanském zákoníku § 2430 a násl.

¹⁹⁶ V novém občanském zákoníku došlo ke sjednocení občanskoprávní úpravy příkazní smlouvy a obchodněprávní úpravy mandátní smlouvy v jeden smluvní typ – „Příkaz,“ odpovídající standardnímu pojetí příkazní smlouvy.

pouze deklaratorní charakter, protože jen potvrzovaly povinnosti určené zákonem. Z toho také vyplývá, že nepojmenovanou smlouvu v pracovním právu uzavřít nelze. Otázkou ovšem zůstává, jestli nelze sjednat smlouvu, která není v zákoníku práce pojmenovaná, ale která by byla sjednaná v souladu s pracovněprávními předpisy. A to už by byla otázka i konkurenční doložky, která upravuje vztah zaměstnance a zaměstnavatele a lze ji dovodit z pracovněprávních předpisů. Domnívám se, že ujednání o konkurenční doložce vyplývá a navazuje na smluvní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Souhlasím s názorem, že slovo „podle“ (pracovněprávních předpisů) v textu právní normy nutno vykládat tak, že smlouvy (dohody) lze uzavírat pouze podle smluvních typů pracovněprávními předpisy výslovně stanovenými a nikoliv z těchto pracovněprávních předpisů výkladem dovozených. Na tom nic nemění ani to, že Ústavní soud ve svém nálezu¹⁹⁷ připustil, že lze uzavřít nejen smlouvy, které jsou typově upraveny, ale i ty, které jsou předvídané, neboť měl zřejmě soud na mysli smlouvy typově předvídané (a tedy i jmenované). Změnou ustanovení § 244 odst. 1 zákoníku práce provedenou zákonem č. 188/1988 Sb., došlo k upřesnění citovaného odstavce (vložením textu „podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů“), které je nutno vyložit tak, že smlouva (dohoda) mohla být sjednána pouze podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů a byla uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Tudíž lze sjednat pouze takové smlouvy, které byly typově předvídané pracovněprávními předpisy¹⁹⁸

Z rozhodnutí Ústavního soudu¹⁹⁹ v návaznosti na výše citované vyplývá, že ustálená teorie i praxe dosud stále vycházely z myšlenky, že zákoník práce má zásadně kogentní povahu. Právě v zásadně kogentní povaze pracovněprávních předpisů lze spatřovat jeden z podstatných rozdílů mezi nimi a předpisy občanskoprávními. V případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchylnou úpravu vzájemných práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané.

Stejně tak jako možnost konkurenčního ujednání vůbec, byla řešena i přípustnost smluvní pokuty v takovém ujednání. V tomto případě nesouhlasím s názorem Vašíčka,

¹⁹⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp.zn.I ÚS 27/1996.

¹⁹⁸ Pelikán, Milan. K nepojmenovaným smlouvám v pracovním právu a ke smlouvě o smlouvě budoucí, Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2001, č. 10. Str. 12-16. ISSN 1211-1139, str. 15.

¹⁹⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp.zn.I ÚS 2719/96.

který využívá argumentace „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ a přípustnost smluvní pokuty připouští.²⁰⁰ K dané zásadě a její použitelnosti v pracovním právu bylo řečeno již výše a jedná se dle mého názoru o stejnou situaci s odkazem zejména na výklad § 29 odst. 2 zákoníku práce. A navíc v hlavě II. části V zákoníku práce byly taxativně upraveny tři způsoby zajištění práva a povinností z pracovněprávních vztahů – dohoda o srážkách ze mzdy, ručení a smlouva o zřízení zástavního práva k nemovitostem. Šlo o taxativní výčet možností zajištění práva z pracovněprávních vztahů a z toho vyvozují, že jakékoliv další zajištění pracovněprávního závazku (např. smluvní pokuta v případě nedodržení konkurenčních ujednání) je zákonem zakázána. Předpokládám, že neplatnost by se vyvozovala z ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Odlišný názor má Pelikánová, která tvrdí, že proto, že sjednání smluvní pokuty zákoník práce nepředvídá, lze smluvní pokutu sjednat v souladu s občanským zákoníkem. Nedomnívá se, že ustanovení § 246 až 248 zákoníku práce obsahují zákaz použití jiného zajišťovacího prostředku, než které tu jsou upraveny. Zákonodárce nic neříká, naopak konstrukce ustanovení vyvolává dojem speciálních ustanovení obecná nevylučující. Z pružnější interpretace tak vyplývá nejen z nového kontextu zákoníku práce (neexistuje rozumný důvod omezovat okruh zajišťovacích prostředků), ale nebrání jí ani text zákona.²⁰¹ S tímto závěrem se plně neztotožňuji z výše uvedených důvodů s odvoláním i na názory, že pokud zákoník práce něco neupravuje, není to proto, že na to zákonodárce zapomněl, nebo chtěl úpravu přenechat smluvnímu ujednání, ale protože nesouhlasí se smluvní či jinou úpravou.²⁰²

K této části musím konstatovat, že situace v mezidobí, kdy zákoník práce neřešil jakýmkoliv způsobem konkurenční doložku po skončení pracovního poměru, byla dosti rozporuplná. Dle výše uvedeného panovalo mnoho názorů a důvodů její platnosti či neplatnosti, stejně tak jakými právními předpisy se budou daná ujednání řídit. Považuji řešení celé situace za velmi důležité. Nesouhlasím totiž s tím, že úprava §§ 73,75 je dostatečnou úpravou řešící danou problematiku, a že by tato problematika neměla překročit trvání pracovního poměru. Stejně tak nesouhlasím s tím, že celá situace se dá řešit tak, že zaměstnavatel zváží které informace, technologii, postupy či know-how

²⁰⁰ Vašíček, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou - polemika, Právní rozhledy, 1/1994, str. 17.

²⁰¹ Pelikánová, Irena. Konkurenční doložka ve smlouvách- český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání. Ministerstvo životního prostředí. 1997, č. 7-8, str. 1-18. ISSN 1210-4043, str. 18.

²⁰² Kahle, Bohuslav. Významný judikát Ústavního soudu. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s., 1996, č. 13. Str. 20-30. ISSN 0032-6208, str. 21.

sdělí a komu je sdělí, nemyslím, že by se takto dalo účinně bránit jejich zneužití zaměstnancem ať už v rámci vlastního podnikání nebo v rámci pracovního poměru u jiného zaměstnavatele. Stejně tak se úplně neztotožňuji s názorem, že zaměstnanci mají povinnost konat práci dle pokynů a příkazů zaměstnavatele a je nepřipustné je omezovat i po skončení pracovního poměru. Podle mého názoru by to mělo být přípustné, už jen s přihlédnutím k faktu, že za trvání pracovního poměru zaměstnanec získal rozsáhlé informace, know-how především např. za přispění zaměstnavatele a pak nevidím důvod, proč by zaměstnavatel neměl mít možnost chránit svou investici. Důležité je však splnění dalších podmínek, tak aby vztah byl vyvážený, protože jinak jde o jednostranně zavazující závazek. Mělo by jít o stanovení zejména těchto podmínek:

- řešení rozsahu činnosti, specifikace a s důrazem na daného zaměstnance (smyslem konkurenčního ujednání není zavazovat všechny zaměstnance, ale především zohlednit jejich přístup k informacím, know-how, a jejich pracovní zařazení)
- určení délky, tzv. karenční lhůty
- specifikace geografického rozsahu působnosti konkurenčního ujednání
- možnost sjednání smluvní pokuty
- finanční kompenzace pro zaměstnance jako kompenzace jeho omezení
- moderační právo soudu
- písemná forma

Se změnou politicko-společenské situace a s nastolením tržního hospodářství byla potřeba řešit konkurenční jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli zcela nepochybná, nicméně zákonodárce, v žádné z novelizací zákoníku práce až do novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. nevytvořil prostor a podmínky k jejich sjednávání.

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

V návaznosti na polemiku zda vůbec nebo s odkazem na jaké odvětví práva je možné uzavírat konkurenční doložku před jejím zakotvením do zákoníku práce, bych si dovolila do této pasáže zařadit jeden z velmi významných a překvapivých nálezů Ústavního soudu včetně odborných reakcí.

Ústavní soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a článku 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifik, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, protože je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života a to v souvislosti s níže popsaným případem. V pracovních smlouvách, které uzavřel zaměstnavatel se zaměstnanci, bylo v čl. V dohodnuto, že se zaměstnanci (vedlejší účastníci, v řízení před obecnými soudy odpůrci) zdrží po dobu 12 měsíců od skončení pracovního poměru samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele, v případě porušení tohoto konkurenčního ujednání zaplatí pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházející porušení povinnosti. Za konkurenční ujednání bylo ve smlouvách označeno každé podnikání, které zahrnuje výrobu nebo používání výrobků, které slouží pro tytéž potřeby a které zaměstnavatel vyrábí nebo používá na tomtéž trhu, tj. stojí proti sobě. Zaměstnanci ještě za trvání pracovního poměru založili společnost s ručením omezeným, se stejným předmětem činnosti a navíc používali podobné jméno jako zaměstnavatel. Tímto podle zaměstnavatele porušili ustanovení V. smlouvy, smluvní pokutu však odmítli zaplatit.

Ústavní soud vycházel z čl. 1 věty první a čl. 3 odst. 1 Listiny, v nichž je upravena zásada rovnosti v právech jak pro osoby fyzické, tak právnické,²⁰³ čl. 2 odst. 3 Listiny, čl. 2 odst. 4 Ústavy, dle kterých každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, a konečně z čl. 26 odst. 1 Listiny, dle něhož má každý právo podnikat, dospěl k závěru, že ať už jde v čl. V předmětných smluv o ujednání občanskoprávní povahy, jak dovodil Krajský soud v Českých Budějovicích ve svém rozsudku²⁰⁴, nebo pracovněprávní povahy, jak dovodil Vrchní soud ve svém rozsudku²⁰⁵, podstatou zůstává, že jde o zachování rovnosti v právu podnikat na straně stěžovatele a na straně vedlejších účastníků, dříve odpůrců. Rovnost v právech je základním právem a právo podnikat taktéž. Pro jejich vzájemný vztah platí, že rovnost má povahu akcesorickou, a proto lze o porušení principu rovnosti uvažovat, jen je-li tu

²⁰³ Srov. Rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp.zn. Pl. ÚS 15/1993.

²⁰⁴ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích, ze dne 14.1. 1994, sp.zn. 7 Co 2163/93-84.

²⁰⁵ Rozsudek Vrchního soudu ČR ze dne 20.1. 1995, sp.zn. Cdo 105/94-106.

vztah k jinému základnímu právu.²⁰⁶ Rovností v právu podnikat je pak konkrétně třeba rozumět potencionální či relativní rovnost, která znamená, že se pro právo podnikat vyžaduje, aby bylo zásadně uplatňováno za stejných faktických poměrů.²⁰⁷ Protože v dané věci nelze přehlédnout, že napadená rozhodnutí založila nerovnost na straně stěžovatele-navrhovatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit, má Ústavní soud za to, že napadená rozhodnutí porušují jak čl. 1 větu první, i čl. 3 odst. 1 Listiny, upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 Listiny, upravující právo podnikat. Na uvedeném nic nemění možnost domáhat se soudní ochrany, ať již pro nekalosoutěžní chování, nebo pro porušení obchodního tajemství, protože již jde jen o následné nástroje, směřující k obnově porušené rovnosti v podnikání. Za této situace nezbylo Ústavnímu soudu, než pro totožnost pochybení obě napadá rozhodnutí zrušit dle § 82 odst. 3 zák. č. 182/1993 Sb. o Ústavním soudu.

Rozhodnutí Ústavního soudu velmi stručně tedy znamená:

- normy pracovního práva mají kogentní povahu jen tam, kde to výslovně vyplývá ze zákona, nelze se od nich odchýlit jen, pokud to zákon výslovně uvádí,
- zejména v oblasti pracovních smluv je možno sjednávat vše, co zákon nezakazuje, a neplatná jsou jen taková jednání ve smyslu § 242 zákoníku práce,
- jsou přípustné dohody o zákazu konkurence v pracovních smlouvách a smluvní pokuty, pokud omezení činnosti zaměstnance a sjednané sankce jsou přesně vyznačeny a tento závazek zaměstnance neúměrně nezatěžuje.

V zásadě Ústavní soud svým rozhodnutím rozhodujícím způsobem posílil smluvní princip v pracovním právu.²⁰⁸

Musím konstatovat, že se jednalo o významné rozhodnutí Ústavního soudu a zcela jistě překvapivé. Pokud bych mohla, tak si odvážím ne zcela souhlasit s názory Ústavního soudu, jak bude rozebráno níže spolu s názory ostatních odborníků pracovního práva, kteří se k nálezu Ústavního soudu také vyjádřili. Rozhodnutí je jistě

²⁰⁶ Srov. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7.6.1995, sp.zn. Pl. ÚS 4/1995.

²⁰⁷ Srov. Nález Ústavního soudu ČSFR ze dne 8.10.1992, sp.zn. Pl. ÚS 22/1992.

²⁰⁸ Kahle, Bohuslav. Významný judikát Ústavního soudu. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, a.s., 1996, č. 13. Str. 20-30. ISSN 0032-6208, str. 30.

postaveno na principu smluvní volnosti a řekla bych přirozenoprávního pohledu na danou situaci, nicméně si myslím, že určité závěru Ústavního soudu měla podpořit nejprve platná legislativa.

Jedním ze zásadních závěrů Ústavního soudu byl, že rovnost v právech je základním právem a má povahu akcesorickou, vztahuje se jak na osoby fyzické, tak na osoby právnické. Rovnost v právu podnikat vyžaduje, aby bylo zásadně uplatňováno za stejných faktických poměrů. Napadané rozhodnutí tak založilo nerovnost na straně zaměstnavatele tím, že zaměstnanec získal poznatky, o které se nemusel nijak zasloužit a naopak je mohl pro sebe nebo pro jiného využít. Zrutský k danému uvádí, že práva upravená v Listině se vztahují pouze na fyzické osoby (v Listině jsou všude pojmy lidé, lidská práva a svobody) stejně tak tedy i právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat obsažené v čl. 26 Listiny se vztahuje pouze na fyzické osoby. V daném případě, tedy napadená rozhodnutí soudů nemohla být v rozporu s čl. 1, čl. 3 a čl. 26 Listiny. A dále autor nesouhlasí s odůvodněním ochrany zájmu zaměstnavatele proti šíření poznatků třetím osobám a považuje za dostatečnou ochranu takových zájmů povinnost mlčenlivosti uloženou zaměstnanci zákoníkem práce, s výjimkou nekalé soutěže, popř. porušení obchodního tajemství, kdy se může zaměstnavatel domáhat soudní ochrany.²⁰⁹ S výše uvedeným názorem nesouhlasím, myslím, že právnická osoba nemůže být v takovém rozsahu znevýhodněna, i vzhledem k faktu, že v čele každé právnické osoby stojí osoby fyzické ať už přímo či nepřímo prostřednictvím další právnické osoby. Jsou zde pochopitelně určité rozdíly, určitá práva opravdu náleží jen osobám fyzickým (uzavření manželství) nelze však tímto dovodit, že by právnickým osobám neměla být přiznána ústavní ochrana. K tomu také Pelikánová, která se vyjadřuje ke stanovisku Zrutského, že Listina se vztahuje pouze na fyzické osoby, protože ochrana zájmů je právně zabezpečena povinností mlčenlivosti tak, že autor si zřejmě neuvědomil, nakolik je jeho stanovisko v rozporu se základními principy demokratického práva, protože neskrývaně vyslovuje nerovnost právních subjektů. Přiznání právní subjektivity sebou přeci nese také přiznání právní ochrany, způsobilost být subjektem práv a rovněž svobod. Zákaz konkurence nelze nahradit povinností mlčenlivosti. Povinnost mlčenlivosti má omezenější funkci, protože v případě, kdy zaměstnanec využívá informace sám pro sebe, svou vlastní činností, nemusí porušit

²⁰⁹Zrutský, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1996, č. 11. Str. 515-517. ISSN 1210-6410, str. 517.

zákaz mlčenlivosti, ačkoli se dopouští poškozujícího konkurenčního jednání.²¹⁰ I Ústavní soud ve svém rozhodnutí připustil, že lze dovodit poskytování ochrany i právníckým osobám, pokud jde o základní práva a svobody.²¹¹

Pokud jde o otázku rovnosti v pracovněprávních vztazích, není v podstatě upravena. Naopak je pro pracovní právo spíše typická nerovnost mezi účastníky, tj. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Toto už samo o sobě vyplývá z výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele na základě jeho pokynů. Už samotné uzavírání pracovní smlouvy je sice projevem svobodné vůle obou stran, ale většinou si do určité míry diktuje požadavky zaměstnavatel a zaměstnanec bývá tou méně znalou stranou pod případným ekonomickým tlakem. Na druhé straně nemohu opomenout, že určitá ustanovení zákoníku práce stanoví více povinností zaměstnavateli (např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o zaměstnance) nebo jim ztěžují určitý postup (např. výpověď daná zaměstnavatelem). Taková nerovnost mezi účastníky však není v rozporu s čl. 1 Listiny ani s ustanovením mezinárodních smluv. Jestliže soud v konkrétní věci na zjištěný skutkový stav aplikuje některé z takových „nerovných“ ustanovení a rozhodne podle něho, není toto rozhodnutí tím, co by dalo vzniknout stavu nerovnosti mezi účastníky sporu. Stav nerovnosti v takovém případě založilo již samo zákonné ustanovení, které bylo použito.

Ústavní soud vyslovil ve svém rozhodnutí názor, že bude třeba individuálně přistupovat k hodnocení tzv. „konkurenčních ujednání“. K tomu Zrutzký vyslovil obavu, že v takovém případě budou zaměstnavatelé zařazovat do pracovních smluv paušálně ve všech případech konkurenční ujednání a soudy budou projednávat desítky složitých soudních sporů. Uvedeno na příkladě, kdy stavební firma zařadí konkurenční ujednání do pracovní smlouvy se zedníkem a v případě soudního sporu bude argumentovat, že v průběhu trvání pracovního poměru se naučil, osvojil si nové techniky, postupy, získal nové poznatky a zkušenosti v tomto oboru činnosti. Ve většině případů bude mít zaměstnavatel pravdu. To však zaměstnavatele neopravňuje k podstatě zakázat zaměstnanci výkon určitého povolání po určitou dobu, dovedeno do krajnosti, ve své podstatě by to znamenalo, že řada zaměstnanců by po určitou dobu nemohla vykonávat druh práce, který vykonávala u předchozího zaměstnavatele, což je

²¹⁰ Pelikánová, Irena. Konkurenční doložka ve smlouvách- český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání. Ministerstvo životního prostředí. 1997, č. 7-8, str. 1-18. ISSN 1210-4043, str. 2,8.

²¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 19.1.1994, sp.zn. Pl. ÚS 15/93, Nález Ústavního soudu ze dne 6. 1. 1998, sp.zn. I. ÚS 282/97.

absurdní.²¹² Nemyslím, že by tento náleží Ústavního soudu bez ohledu na to, jak je překvapivý vytvořil takovou reakci zaměstnavatelů a takovou vůli zaměstnanců paušálně podepisovat v některých případech nesmyslná a neúčelná konkurenční ujednání i s přihlédnutím k případnému vedení soudního sporu, což jistě nebudou chtít všichni zaměstnavatelé podstoupit.

Jak bylo uvedeno, platné sjednání konkurenčních dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci pracovního poměru naráží na kogentní ustanovení zákoníku práce. V případě, že by se dovozovalo uzavírání konkurenčních ujednání bez zákonné úpravy jen s odkazem na ustanovení čl. 1 věty první a čl. 26 odst. 1 Listiny, bylo by zřejmě třeba posoudit a následně určit jejich hranice a podmínky prostřednictvím judikatury, kde by právě měly místo závěry Ústavního soudu o vlivu délky závazku zaměstnance, délky doby pracovního poměru, výše sjednané pokuty atd. Nicméně v naznačení takového řešení souhlasím s názorem Doležálka, že stav, kdy by podmínky uzavírání soutěžních ujednání namísto zákona určovala soudní judikatura, by nebyl trvale žádoucí, neboť by účastníkům pracovněprávních vztahů neposkytoval tak vysokou míru právní jistoty o platnosti mezi nimi uzavřených konkurenčních dohod, jakou by jim mohla dát předem vyhlášená zákonná právní úprava.²¹³ Daleko lepším řešením se v té době jevílo v návaznosti na čl. 26 odst. 2 Listiny umožňující zákonem stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností, stanovit na tomto základě zákonodárcem mimo jiné i podmínky a hranice konkurenčních ujednání. K přesnému rozsahu přípustnosti zákazů konkurence v pracovních smlouvách a o výši smluvní pokuty, která může být sjednána, se soud konkrétně nevyslovil, nýbrž stanovil pouze obecná kritéria, která musí být vzata v úvahu při posuzování takových ujednání. Konkrétní pravidlo obsahuje rozhodnutí jen o trvání závazku konkurence. Podle názoru Ústavního soudu nelze mít zásadně námitky proti lhůtě 12 měsíců, naproti tomu neomezené trvání by vždy vyvolalo neplatnost. Zda a jaký druh a výše finančního odškodnění zaměstnance musí být v pracovní smlouvě upraveny, toho se rozhodnutí nedotýká. Podle daného rozhodnutí však by karenční odškodnění nemělo být nezbytným předpokladem platnosti konkurenční doložky. Konkrétně lze podnikům, které chtějí do svých pracovních smluv se zaměstnanci vložit konkurenční doložky,

²¹²Zrútský, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1996, č. 11. Str. 515-517. ISSN 1210-6410, str. 517.

²¹³Doležálka, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H.Beck, 1996, č. 10, str. 433 – 439, ISSN 1210-6410, str. 439.

doporučit, aby chráněný statek, intenzita jeho ohrožení ze strany zaměstnance a sjednané sankce byly pokud možná přesně vyznačeny. Musí zde vzniknout vztah, který zaměstnance neúměrně nezatěžuje. Odpovídající zohlednění těchto dohod ve výši platu, jakož i případné karenční odškodnění zvyšuje šanci, že smlouvu bude v případě soudního uplatnění náhrady škody soud pokládat za platnou.²¹⁴

K tomu ještě fakt, že náleží senátu Ústavního soudu ve věci ústavní stížnosti není obecně závazným pro soudy, je závazný pro všechny orgány a osoby, kterých se ústavní stížnost týká. Takovou obecnou závaznost má pouze náleží pléna, kterým se ruší zákon nebo jeho část. Bylo tedy nadále na soudní praxi, jak bude v konkrétním případě postupovat, ke kterému názoru se přikloní.^{215 216} V případě problematiky neexistující úpravy konkurenčních ujednání v zákoníku práce a tím i různost názorů v této oblasti a způsobů řešení dané situace, bych chtěla citovat názor Pelikánové, že striktní odmítnutí doložky lze přičíst trvajícím zatížením myšlení našich soudců totalitními stereotypy. Mezi tyto stereotypy patřila i představa, že zaměstnanec je vždy ten, jehož je třeba za všech okolností chránit proti zaměstnavateli, že zaměstnanec je přirozeně znevýhodněn.

²¹⁴ Piltz, Albrecht, Immenlmann, Oliver. Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1996, č. 8. Str. 361-363. ISSN 1210-6410, str. 363.

²¹⁵ Galvas, Milan. Nad jedním nálezem Ústavního soudu. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 1997, č.6. Str. 6-9. ISSN 1211-1139, str. 9.

²¹⁶ V otázce konkurenční doložky a volnosti stran je patrný určitý nesoulad v rozhodnutí Ústavního soudu, kde na jedné straně se zdůrazňuje smluvní volnost, tj. otz. uzavírání nepojmenovaných smluv, na druhé straně se Ústavní soud v dalším rozhodnutí přiklání k myšlence kogentnosti zákoníku práce s odkazem na § 244 odst. 1. Výše uvedené vede k položení si otázky závaznosti rozhodnutí Ústavního soudu, protože zde nejsou jednotné názory. Jsou zde zastánci tzv. absolutní závaznosti nálezů Ústavního soudu, včetně části soudcovského sboru Ústavního soudu, kteří říkají, že ústavně vyslovená závaznost nálezů Ústavního soudu váže obecně orgány veřejné moci i ve věcech skutkově či ústavně obdobných, a že tak závazným způsobem a obecně usměrňuje obecný soud v jeho rozhodovací činnosti. Naproti tomu odlišné – a zdá se, že zatím většinové stanovisko, patrně zejména v řadách soudců obecných soudů, ke kterému bych se také přikláníla z dále uvedených důvodů, odkazuje na to, že soudy vždy rozhodují jen inter partes a že není důvodu od této zásady ani ve vztahu k rozhodnutím Ústavního soudu ustupovat, neboť na této zásadě je vybudován celý systém soudnictví. Bez ohledu na tuto různost názorů lze mít za to, že judikatura Ústavního soudu – zejména má-li charakter ustálené rozhodovací praxe – dává navenek způsobem dostatečně zřejmým najevo, jaké jsou na ten který problém názory Ústavního soudu, a že v případě opomíjení již vyložených ústavněprávních problémů obecnými soudy hrozí dosti značné nebezpečí zrušení jejich za takových okolností vydaných rozhodnutí. Odkazy na nálezy Ústavního soudu v řízení před obecnými soudy, byť bývají čas od času nevídané, nejsou proto od věci. (Ševčík, Vlastimil. Ústavní soudnictví v praxi, Rukověť se vzory podání ústavního soudu. Bulletin advokacie. Česká advokátní komora, REGO, zvláštní číslo, listopad 1999, str. 7-45, 17-19).

Ústavního soudu ve svém nález ze dne 2.3.2011, sp.zn. II. ÚS 115/2008 stanoví, že podle článku 89 odst. 2 Ústavy je vykonatelné rozhodnutí Ústavního soudu, závazné pro všechny orgány a osoby. Náleží, jimiž Ústavní soud ČR ruší zákony a jiné právní předpisy jsou pramenem práva a mají stejnou právní sílu jako zákon. Ostatní nálezy, které se týkají rozhodnutí v individuálních případech, mohou obsahovat ve svém odůvodnění závazný výklad ústavních zákonů a mezinárodních smluv zaručujících ochranu základních lidských práva a svobod. Ústavní soud také upozornil na to, že závaznost ústavněprávního názoru Ústavního soudu v téže věci působí ještě mnohem naléhavěji (přísněji) než závaznost precedentní.

Stalo se to v důsledku nepochopení podstaty podniku a nepochopení povahy činnosti podnikatele. Svůj podíl na této věci nesla i přežívající koncepce našeho pracovního zákoníku jako ostrova totalitního práva uvnitř nově vznikajícího práva demokratického.²¹⁷

1.2.2. Zajímavý případ z praxe

Na závěr polemiky o přípustnosti uzavření konkurenční doložky po skončení pracovního poměru za neexistence zákonné úpravy bych chtěla přiblížit ve stručnosti jeden zajímavý případ z praxe, i z důvodu, že zaměstnavatel a zaměstnanec byli právníci.

Advokátní koncipient se zavazuje, že v době trvání pracovního poměru ani po jeho skončení se nedopustí jednání, které by svým obsahem naplňovalo ustanovení o zákazu konkurence, zejména se nebude přímo ani zprostředkovaně podílet na činnosti osob, které jsou s advokátem v hospodářské soutěži nebo se kterými udržuje advokát obchodní styky, pokud k takovému jednání nedostane advokátní koncipient přímý souhlas. V případě skončení pracovního poměru u advokáta po dobu dalších 2 let nenastoupí do pracovního poměru nebo obdobného poměru k některému klientovi advokátní kanceláře. V případě porušení těchto závazků zaplatí advokátní koncipient smluvní odměnu ve výši 500 000,- Kč. Tím nejsou dotčena práva advokáta domáhat se dalších nároků na náhradu škody a nároků předpokládaných ustanoveními o nekalé soutěži včetně vydání bezdůvodného obohacení. Advokátní koncipient se zavazuje v případě ukončení této pracovní smlouvy a v případě, že nebude nadále jako advokát vykonávat svoje povolání v rámci advokátní kanceláře advokáta, že nepřevzme sám nebo jeho zaměstnavatel nebo jiný advokát, se kterým vykonával činnost ve společné advokátní kanceláři, právní zastoupení klienta, který byl v době výkonu tohoto pracovního poměru klientem kanceláře advokáta bez předchozí dohody s advokátem a za podmínky, které upravuje zvláštní smlouva uzavřená mezi advokátem a advokátním koncipientem, a to po dobu nejméně 2 let ode dne skončení pracovního poměru. V případě porušení těchto závazků zaplatí advokátní koncipient smluvní odměnu ve

²¹⁷ Pelikánová, Irena. Konkurenční doložka ve smlouvách – český způsob analýzy. Právní praxe v podnikání. Ministerstvo životního prostředí. 1997, č. 7-8, str. 1-18. ISSN 1210-4043, str. 17.

výši 500 000 Kč. Tím nejsou dotčena práva advokáta domáhat se dalších nároků na náhradu škody a nároků předpokládaných ustanoveními o nekalé soutěži včetně vydání bezdůvodného obohacení.

Za trvání pracovního poměru bylo možné tento závazek považovat za platný s odkazem na ustanovení § 73 odst. 1 písm. c) zákoníku práce „nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. Jak bylo popsáno výše, patřily takové povinnosti k povinnostem zaměstnance (dodržování pracovní kázně) a v případě porušení takové povinnosti nastupovala možnost výše popsaných sankcí dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) popř. ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Advokátnímu koncipientovi v případě porušení povinností by také na základě zákoníku práce vznikla povinnost k náhradě škody. Smluvní pokuta vzhledem k výše uvedenému by byla považována za neplatné ustanovení. Co se týká povinností, které byly vyspecifikovány pro dobu po skočení pracovního poměru, považuji tento závazek z pohledu pracovního práva vzhledem ke zdůvodnění uvedeným výše za neplatný. Kalenská k tomu uvádí, že závazek dle pracovního práva považuje za neplatný, přestože má svůj racionální důvod, neboť brání koncipientovi odvádět advokátovi klientelu, využívat jeho poznatků, někdy i advokátovi působit nekalou soutěž. Nicméně platná právní úprava věc neumožňovala řešit shora uvedeným způsobem. Koncipient by se takovým závazkem předem vzdával svých práv (zejména práva na zaměstnání a na jeho svobodnou volbu) a proto by takové ujednání bylo ve smyslu § 242 odst. 1 písm. c) neplatné. Za neplatné by se muselo považovat i ujednání o smluvní odměně.²¹⁸ K tomuto závěru bych chtěla jen podotknout, že neplatnost ustanovení bych považovala spíše podle § 242 odst. 1 písm. a) a k poznámce, zda má závazek racionální důvod by z mého pohledu bylo třeba posoudit rozsah omezené činnosti pro advokátního koncipienta (klientela a zaměření jeho praxe, délka trvání pracovního poměru, navíc slovo „odměna“ nepovažuji za vhodně zvolené, odměna není pokuta, tj. aby smyslem bylo zaplacení určité částky za porušení povinnosti) a taktéž mi chybí jakákoliv kompenzace ze strany advokáta za omezení činnosti advokátního koncipienta. Souhlasím se závěrem o neplatnosti smluvní odměny v návaznosti na kogentní ustanovení zákoníku práce.

²¹⁸ Kalenská Marie. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě. Bulletin advokacie. Česká advokátní komora, REGO., 2000, č. 9. Str. 25-31. ISSN 1210-6348, str. 28.

Daný případ Kalenská hodnotí také s ohledem na výše zmíněný náleží Ústavního soudu II ÚS 192/95 dle něhož dospěla k názoru, že Ústavní soud sice nehodnotil otázku, zda dohoda o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru se řídí pracovněprávními předpisy nebo občanskoprávními předpisy, ale i když otázka nebyla zodpovězena, z citovaného náleží dospěla k závěru, že uvedená ujednání o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru a povinnost zaplatit pokutu jsou sice obsaženy v pracovní smlouvě, ale nejsou ujednáními pracovněprávní povahy. Žalovaní vystupovali při sjednávání uvedených závazků jako budoucí podnikatelé, a proto šlo o závazek mezi dvěma podnikateli a řídí se předpisy občanského práva. U smluvní pokuty jde o ustanovení občanskoprávní. Pojem smluvní odměna není na místě, protože odměna je protihodnota za plnění, v daném případě však šlo o sankci za porušení povinnosti. U smlouvy mezi advokátem a advokátním koncipientem bude nutné ještě posoudit, jak dlouhá doba zákazu konkurence by byla přiměřená, zda byla přiměřená výše smluvní pokuty, zda by koncipientovi neměla být za závazek nekonkurence poskytnuta určitá refundace ze strany advokáta, délku doby zákazu konkurence apod. Měřítkem zde bude mimo jiné i hledisko dobrých mravů. Posoudit tyto aspekty bude složité a konkrétní okolnosti případu bude muset posoudit soud.²¹⁹

2. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb.

Ke změně ve výše uvedené problematice a ke snaze o její řešení došlo novelou zákoníku práce, účinnou k 1. 1. 2001, kdy byl na základě poslanecké iniciativy doplněn § 29 odst. 2 zákoníku práce. Šlo o úpravu konkurenční doložky, týkající se období po skončení pracovního poměru a to především z důvodu, že do této doby byly zejména názory soudů na platnost takových to ujednání v pracovní smlouvě nejednotné. Konkurenční doložka tak upravovala zákaz konat zákonem stanovenou výdělečnou činnost (vykonávanou pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele). Smluvní strany si mohly sjednat přiměřenou smluvní pokutu pro případ porušení zákazu konkurence.

²¹⁹ Kalenská Marie. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě. Bulletin advokacie. Česká advokátní komora, REGO., 2000, č. 9. Str. 25-31. ISSN 1210-6348, str. 30.

Okruh zaměstnanců, se kterými se mohl zaměstnavatel dohodnout na konkurenční doložce, nebyl předem omezen na určité kategorie zaměstnanců. Doložka byla platná za následujících předpokladů:

- uzavření smlouvy
- písemná forma
- závazek zaměstnance zdržet se stanovené výdělečné činnosti maximálně jeden rok po skončení zaměstnání
- po zaměstnanci lze sjednání konkurenční doložky spravedlivě požadovat.²²⁰

Ze znění platné právní úpravy bylo možné dovodit, že konkurenční doložku šlo sjednat pouze v písemné formě, nejdéle na dobu jednoho roku a pouze v rámci pracovní smlouvy (tj. nikoliv např. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).²²¹ Konkurenční doložku bylo jistě možné sjednat i dodatečně a o její obsah změnit stávající platnou pracovní smlouvu.²²²

V té době se vedly diskuze, zda nedodržení požadavku písemné formy způsobí neplatnost konkurenční doložky či nikoliv, většina odborníků a teoretiků se shodla na tom, že požadavek písemnosti byl třeba považovat spíše za požadavek na formu právního úkonu, než za podmínky právního úkonu.²²³ Novela zákoníku práce pak určitou diskuzi na téma platnost či neplatnost ustanovení o konkurenční doložce z důvodu nedostatku formy vyřešila tak, že přímo do textu zákona vložila povinnost o konkurenční doložce podle odst. 1 a 2 uzavřít písemně, pod sankcí neplatnosti, čímž v případě takové dohody odstraňovala v oblasti formy a následků jejího nedodržení do budoucna pochyby (v souladu s ustanovením § 242 odst. 2 zákoníku práce).²²⁴

²²⁰Chvátalová, Iva. Novela zákoníku práce z pohledu teorie a praxe. Právní praxe, časopis české justice. Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2000, č. 7. Str. 418-431. ISSN 1211-0825, str. 420.

²²¹ Pozn: Otázka konkurenční doložky i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řešena dále v textu.

²²²Pařízek, Igor. Konkurenční doložka, novela zákoníku práce. Právní rádce. Economia a.s., 2001, č. 4. Str. 37-38. ISSN 1210-4817, str. 37.

²²³ Srov. Bognárová, Věra. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2000, č. 9-10. Str. 6-11. ISSN 1211-1139, str. 8-9; Píchová, Irena Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce. Economia a.s., 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 27; Součková, Marie. Zákoník práce: komentář. 3. vyd. Praha: Beck, 2001, 908 s. ISBN 80-7179-341-8, str. 89.

²²⁴Pichrt, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce. Economia a.s., 2003, č. 10. Str. 38-45. ISSN 1210-4817, str. 41.

Je třeba podotknout, že aplikace konkurenční doložky v citovaném znění přinesla značné výkladové problémy. Bylo to způsobeno nepříliš vhodným zařazením mezi ustanovení týkající se výhradně pracovní smlouvy, použitím termínů, jež pracovní právo jako takové dosud nepoužívalo a nedefinovalo (např. smluvní pokuta), nejistotou ohledně vymezení okruhu zaměstnanců, s nimiž bylo možné konkurenční doložku uzavřít, i podmínek, za nichž bylo možné uzavření konkurenční doložky po zaměstnanci spravedlivě požadovat.²²⁵

2.1. Rozbor jednotlivých sporných pojmů

a) Okruh zaměstnanců, se kterými bylo možné konkurenční doložku sjednat

Zákonodárce podle mého názoru nesystematickým začleněním ustanovení o konkurenční doložce do § 29, tj. do části druhé s názvem pracovní poměr, hlava první, oddíl první – pracovní smlouva a vznik pracovního poměru vytvořil dojem, že ustanovení o konkurenční doložce se váže pouze ke vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Zákoník práce dle § 27 upravoval tři způsoby vzniku pracovního poměru – na základě pracovní smlouvy, volbou nebo jmenováním. Vzhledem k faktu, že záměrem úpravy konkurenční činnosti bylo jistě omezení konkurence a využití získaných informací, dovedností a postupů ve prospěch jiného zaměstnavatele, což se především týkalo pracovního poměru vzniklého na základě jmenování, tedy zaměstnanců v nejvyšších funkcích, kteří měli přístup k nejdůležitějším informacím, záměrům, organizačním postupům a klientele, lze tedy podle mého názoru přesto dovodit, že bez ohledu na zařazení konkurenční doložky v systému zákoníku práce, se vztahovala její úprava nejen na pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy, ale také na pracovní poměr založený volbou či jmenováním. K tomu také Bognárová, která uvádí, že konkurenční doložku bylo možné uzavřít ve všech pracovních poměrech bez ohledu na způsob založení. Jednalo se však o zbytečnou

²²⁵Bukovjan Petr. Konkurenční jednání zaměstnance (nejen) v rozhodovací činnosti soudů. Jurisprudence, judikatura ve světle právní vědy a praxe. Stichting EMP, Utrecht, 2004, č. 1, str. 3-8. ISSN 1212-9909, str. 6; Píchová, Irena Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce. Economia a.s., 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 27; Jakubka, Jaroslav. Konkurenční doložka. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2001, č.8. Str. 5-12. ISSN 0032-6208, str. 9; Pichrt, Jan. Konkurenční doložka a odchodné. Právní rádce. Economia a.s., 2003, č. 10. Str. 38-45. ISSN 1210-4817, str. 38 a násl.

výkladovou nesnáz.²²⁶ Stejně tak uvádí i Píchová a dále dodávala, že je nepochybné, že konkurenční doložku nelze sjednat v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, na druhé straně z formulace „vykonávat činnost pro jiného zaměstnavatele“ lze dovodit, že se zákaz nevztahuje pouze na uzavření pracovního poměru s jiným zaměstnavatelem, ale i na uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²²⁷ Jiného názoru, ke kterému se přiklání, protože nevidím důvod, proč by se konkurenční doložka musela týkat pouze výše zmiňovaných pracovních poměrů je Jakubka, který říkal, že zřejmě největší využití nového smluvního závazku bude ve vztahu k pracovnímu poměru, protože s ohledem na ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce upřednostňoval zákoník práce výkon práce v pracovněprávním poměru před výkonem práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Není ovšem vyloučeno, aby zvláště v případě dohody o pracovní činnosti, která se svým charakterem přibližovala pracovnímu poměru, byla konkurenční doložka za použití ustanovení § 233 odst. 1 písm. a) a odst. 2 písm. e) zákoníku práce za podmínek, které platily pro smluvní konkurenční doložku v pracovním poměru, využita. Účastníci dohody o pracovní činnosti (zaměstnavatel a zaměstnanec) byli povinni dodržovat podmínky, popřípadě ostatní podmínky sjednané v dohodě. I v případě sjednání smluvní konkurenční doložky v dohodě o pracovní činnosti platilo, že se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem muselo jednat o dobrovolně uzavřený závazek.²²⁸

Konkurenční doložku mohl tedy podle mého názoru z výše uvedeného pohledu zaměstnavatel sjednat s kterýmkoliv zaměstnancem, bez ohledu na to, zda se jeho pracovní poměr zakládal pracovní smlouvou nebo volbou či jmenováním. Zaměstnanec, který se zavázal dodržovat podmínky konkurenční doložky, nemusel být jen vedoucím zaměstnancem, tj. ten který byl pověřen vedením na některém ze stupňů řízení u zaměstnavatele a který byl oprávněn stanovit a ukládat dalším podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny²²⁹ a vzhledem k faktu, že ustanovení konkurenční

²²⁶ Bognárová, Věra. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2000, č. 9-10. Str. 6-11. ISSN 1211-1139, str. 6.

²²⁷ Píchová, Irena Ad. Konkurenční doložka. Právní rádce. Economia a.s., 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 27.

²²⁸ Jakubka, Jaroslav. Konkurenční doložka. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2001, č.8. Str. 5-12. ISSN 0032-6208, str. 8.

²²⁹ Paragraf 9 odst. 3 zákoníku práce.

doložky neuvádělo ani minimální věk, bylo možné tedy konkurenční doložku uzavřít i s nezletilým zaměstnancem, který měl způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích v souladu s § 11 odst. 1,2 zákoníku práce.

b) Předmět konkurenční doložky

Předmětem konkurenční doložky byla činnost, kterou nesměl zaměstnanec po určité době vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet po dobu po skončení pracovního poměru. Činností se dle zákoníku práce rozuměla činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnavatele spravedlivě požadovat. K uvedenému Pařízek dodává, že nebude větších obtíží, ohledně dokazování, jaký výkon činnosti zaměstnance je přípustný a který není.²³⁰ Připouští určité obtíže v případě velkých podnikatelských kolosů, u nichž zaměstnanec vykonával jen některé nebo jen jednu činnost, ale nebude moci po dobu až jednoho roku vykonávat jakoukoliv činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele.²³¹ Zejména z posledního nastíněného důvodu si naopak myslím, že konkurenční doložka ve specifikaci svého předmětu bude činit problémy. Předmět činnosti zaměstnavatele se zapisuje do příslušných rejstříků (obchodní rejstřík, živnostenský list, popř. je uveden v zákoně, byl-li jím zaměstnavatel zřízen a nezapisoval se do obchodního rejstříku, zřizovací listiny atd.) Problém spatřuji především v tom, že zaměstnavatel má velice často zapsáno v obchodním rejstříku velké množství činností, konkurenční doložka byla pak zcela bezúčelně pojata velmi široce, protože podle mého názoru nebylo spravedlivé a účelné požadovat na zaměstnanci aby nevykonával po dobu nejvýše jednoho roku žádnou z mnoha činností zaměstnavatele, pokud po dobu trvání pracovního poměru vykonával jen třeba jednu činnost. Klasickým příkladem byl předmět činnosti „nákup zboží a jeho další prodej“, což by znamenalo, že zaměstnanec nemohl vlastně provozovat žádnou obchodní činnost. Určitým řešením by byla úprava mezi smluvními stranami, tj. že by si upravily podmínky a přesně vymezily činnosti, které se budou

²³⁰ K tomu také rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.4.2007, sp.zn. 21 Cdo 1679/2006, který konkurenční doložku prohlásil za neplatnou pro svoji nejednoznačnost a neurčitost, neboť v ní nebyly jednoznačně stanoveny podmínky, za kterých se zaměstnanec zavázal konkurenční činností nevykonávat, zejména s ohledem na rozsah činnosti zaměstnavatele vymezený v obchodním rejstříku. Soud se zde také odkazuje na účel konkurenční doložky spočívající v ochraně informací povahy obchodního tajemství, zde si myslím, že ochrana obchodního tajemství spočívala spíše v obchodně-právní úpravě.

²³¹ Pařízek, Igor. Konkurenční doložka, novela zákoníku práce. Právní rádce. *Economia.a.s.*, 2001, č. 4. Str. 37-38. ISSN 1210-4817, str. 37.

týkat zákazu konkurence přímo v textu ujednání o konkurenční doložce. To by ovšem předpokládalo oboustranný souhlas.²³²

Souhlasím také s Píchovou, která zdůrazňovala, že formulace „nesmí vykonávat činnost, která je předmětem činnosti zaměstnavatele“ byla značně nepřesná, neboť zaměstnanec v pracovněprávním vztahu vykonával určitou konkrétní funkci nebo sjednaný druh práce, ale téměř nikdy nevykonával přímo aktivitu, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, např. podle obchodního rejstříku. Stejně tak byl i problémem pojem „na vlastní účet“. Obchodní zákoník, živnostenský zákon ani žádná jiná právní norma tento pojem neznala a nepoužívala. Šlo tedy zcela o neprávní vyjádření. Zákonodárce měl zřejmě na mysli činnost konanou „na vlastní odpovědnost“ nebo „konanou svým jménem“, jak bylo uvedeno např. v živnostenském zákoně.^{233 234}

Stejně tak působilo určité výkladové problémy ustanovení „vykonávat činnost“ nebylo zde totiž stanoveno, zda jde o činnost výdělečnou nebo nevýdělečnou. Nebylo zcela jasně v zákoně vyjádřeno, zda záměrem právní úpravy bylo zakázat jakoukoliv činnost. Dalo by se říci, že určité pochyby vysvětloval komentář zákoníku práce, ve kterém se stanovilo, že zákaz konkurence se nebude týkat jen pracovního poměru, který zaměstnanec sjednal s jinými zaměstnavatelem, ale např. i dohody o provedení práce, činnosti podle živnostenského listu, výdělku podle občanského zákoníku apod. muselo se však jednat o výdělečnou činnost (konkurenční nebo soutěžní jednání) ve stejném předmětu činnosti, jaký měl zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v pracovním poměru.²³⁵ Souhlasím s Bognárovou, že problematické bylo i zjištění, zda bývalý zaměstnanec porušil zákaz konat nejen činnost shodnou s předmětem činnosti jeho bývalého zaměstnavatele, ale i jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to i vzhledem k použitému kondicionálu „by měla“ namísto „má“ soutěžní povahu. Uvedené rozšíření zákazu totiž znamenalo, že

²³² K tomu také rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 8.7.2003, sp. zn. 16 Co 130/2003 ve kterém se stanoví, že konkurenční doložka musí obsahovat ujednání, která vymezí, za jakých podmínek zaměstnanec závazek nekonkurovat dodrží, jinak je konkurenční doložka pro svoji neurčitost neplatná s odkazem na § 242 odst. 1 zákoníku práce. S odkazem na § 29 odst. 2 zákoníku práce musí ujednání o konkurenční doložce obsahovat podmínky vymezující práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, musí být určena doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje zaměstnavateli nekonkurovat, vymezena činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje nevykonávat po stanovenou dobu.

²³³ Píchová, Irena Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce. *Economia a.s.*, 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 27.

²³⁴ Nový občanský zákoník však pojem „na vlastní účet“ zná a to konkrétně v např. v definici podnikatele § 420 „kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost...“

²³⁵ Jouza, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha. Polygon, 2000. 576s. ISBN 80-7273-021-5, str. 112.

nezáleželo výhradně a jedině na předmětu činnosti dvou zúčastněných subjektů, tj. bývalého zaměstnavatele a zaměstnavatele nového či jiného subjektu, pro který bude zaměstnanec práci konat, ale na jejich vzájemném postavení jako možných soutěžitelů na trhu.²³⁶

Vzhledem k užití pojmu „činnost“ nikoliv „výdělečná činnost“ je dle mého názoru třeba činnost posuzovat z širšího pohledu, tj. činnost může zahrnovat i takové jednání, které nevede k majetkovému prospěchu zaměstnance, neboli nedochází k dosažení zisku ze strany zaměstnance. Smyslem tohoto ustanovení bylo pravděpodobně především ochránit zaměstnavatele nikoliv zabránit dosažení zisku zaměstnance. A to také z důvodu, že poškozen mohl být zaměstnavatel z jakéhokoliv jednání ze strany zaměstnance nikoliv jen výdělečného (úmyslné poškození, činnost podobná nekalosoutěžní činnosti). Bylo možné také dovodit, že stejně tak jako v ustanovené § 75 odst. 3 zákoníku práce ani konkurenční doložka se nevztahovala na činnosti vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární a uměleckou. Tento fakt pak nadále potvrzují další úpravy konkurenční doložky.²³⁷

Prokazování soutěžní povahy bylo vzhledem k použitému termínu komplikované i v obchodních vztazích. Soutěžní povaha měla být v ujednání konkurenční doložky blíže specifikovaná, aby byla dostatečně určitá. Takto formulovaná úprava ochrany zaměstnavatele byla paradoxně nedostatečná, protože se zaměstnanec mohl dopustit i jiného než soutěžního jednání, jež by poškodilo zaměstnavatelovy zájmy. Zákaz konkurenčního jednání měl být vázán na podmínky nekalé soutěže, aby zahrnoval každé jednání, které by bylo v rozporu s dobrými mravy. Smyslem úpravy konkurenční doložky bylo preventivně zabránit bývalému zaměstnanci v konkurenčním jednání. I když zaměstnavatel měl vždy možnost domáhat se zdržení se konkurenčního jednání podle ustanovení o nekalé soutěži, konkurenční doložka byla snadnější cestou k ochraně jeho práv.²³⁸

²³⁶ Bognárová, Věra. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2000, č. 9-10. Str. 6-11. ISSN 1211-1139, str. 7.

²³⁷ Už následující novela zákoníku práce zák.č. 46/2004Sb., upravila tuto část jako povinnost zaměstnance zdržet se výkonu „výdělečné“ činnosti která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.

²³⁸ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 73.

Zákaz činnosti mohl být pro zaměstnance závazný jen v případě, že to bylo možné od něj spravedlivě požadovat. Tato část ustanovení byla ovšem podle mého názoru ryze individuální záležitostí a bylo nutné posuzovat to případ od případu a dle konkrétní situace. V úvahu by měla být brána míra ochrany zaměstnavatele, postavení zaměstnance, rozsah jeho omezení a možnost jeho dalšího uplatnění a zřejmě i sociální situace a jeho postavení na trhu práce. A samozřejmě je nutné i zdůraznit výše často zmiňované ustanovení článku 26 odst. 1,3 Listiny základních práv a svobod. Jen zákon může v tomto případě stanovit podmínky a omezení, takže bylo nutné zkoumat zákonné meze konkurenční doložky.

Nakonec se tedy úprava konkurenční doložky stala součástí pracovního práva, ale její základní nedostatek na jejím počátku bych spatřovala v tom, že byla nevyvážená, tj. umožňovala ochranu zaměstnavatele, omezovala zaměstnance, ale chyběla v ní úprava adekvátního protiplnění. Konkurenční doložka ve své formulaci neobsahovala právo zaměstnance za své omezení požadovat určitou satisfakci, což mělo být určité finanční plnění, které odpovídalo jeho povinnosti zdržet se po určitou dobu nějaké činnosti, což bylo zvlášť (nikoliv nejen) opodstatněné u specializovaných profesí, kdy zákaz výkonu takové činnosti vlastně zakládal nemožnost získávání finančních prostředků ve svém oboru. Při této zákonné úpravě pak panoval nejednotný názor na možnost sjednání si takové finanční kompenzace navzdory kogentní úpravě zákoníku práce a její platnosti.²³⁹ U zaměstnavatelů, kteří při poskytování mzdy postupovali podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, sice existovala velká smluvní volnost, pokud jde o sjednání mzdy, finanční zadostiučinění však mzdou není a nemůže být, protože mzda, zkráceně řečeno, přísluší pouze za vykonanou práci. Nikoli nepodstatné byly také daňové dopady takto sjednaného závazku.²⁴⁰

²³⁹ Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 12.8.2004, sp.zn. 21 Cdo 525/2004 stanovil, že s ohledem na povahu ujednání o konkurenční doložce jako vzájemném závazku musí závazku zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje, jinak je ujednání o konkurenční doložce neplatné.

²⁴⁰ Bognárová, Věra. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2000, č. 9-10. Str. 6-11. ISSN 1211-1139, str. 8.

c) Smluvní pokuta, náhrada škody

Úprava konkurenční doložky ve svém textu stanovila, že za porušení závazku mohla být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Smluvní pokuta byla tak sankcí za porušení závazku, aniž by oprávněná strana tedy zaměstnavatel musel prokazovat vznik škody, její výši. Pro prokázání oprávněnosti nároku stačila platná dohoda o konkurenční doložce. Ujednání o smluvní pokutě mohlo být sjednáno jen písemně pod sankcí neplatnosti (a to relativní neplatnosti) a v takovém ujednání musela být určena její výše nebo způsob jejího určení. Bohužel úprava smluvní pokuty už nebyla nijak zákoníkem práce specifikována, jak je tomu např. u občanského zákoníku.²⁴¹ Vzhledem k tomu, že použití občanského zákoníku bylo vyloučeno, bylo užití institutu smluvní pokuty bez její obecné úpravy v zákoníku práce dosti problematické. Navíc považuji institut smluvní pokuty za velmi důležitý a předpokládám, že i žádaný ze strany zaměstnavatele. Podle názoru Pařízka, smluvní pokuta kryla případnou náhradu škody, která jednáním zaměstnance v rozporu s konkurenční doložkou vznikla. V případě, že nebyla smluvní pokuta sjednána, zaměstnavatel mohl po zaměstnanci požadovat náhradu způsobené škody podle obecných ustanovení zákoníku práce. Dále uvádí, že zákoník práce se nezmiňoval o nutnosti zavinění zaměstnance a spokojoval se pouze s formulací „porušení takového závazku“, což autora vedlo k závěru, že se jednalo o odpovědnost objektivní. I kdyby se zavinění zaměstnance vyžadovalo, smluvní pokuta není náhradou škody a neuplatnila se povinnost zaměstnavatele prokazovat zavinění zaměstnance ve smyslu ustanovení § 172 odst. 3 zákoníku práce, které se zejména systematickým zařazením v zákoníku práce vztahovalo pouze k otázkám náhrady škody a bylo tak v daném případě nepoužitelné – tj. že zaměstnanec nezavinil, musel prokazovat pouze on.²⁴² Stejně tak uvádí i Pelikán, že zaměstnanec byl povinen sjednanou smluvní pokutu zaplatit bez ohledu na zavinění, tedy např. bez ohledu na to, zda byl propuštěn z důvodů na straně zaměstnavatele. Protože ke konkrétnímu obsahu smluvní pokuty nebyla v zákoníku práce žádná další ustanovení, bylo nutno při jejím

²⁴¹ V novém občanském zákoníku je smluvní pokuta zařazena mezi způsoby utvrzení dluhu (§ 2048 a násl.), úprava umožňuje sjednat smluvní pokutu i ve formě jiného než peněžitého plnění a na rozdíl od staré úpravy § 545 občanského zákoníku připouští povinnost zaplacení bez ohledu na zavinění, v nepolední řadě je odstraněn požadavek písemné formy pro sjednání smluvní pokuty a zakotveno moderační právo soudu (na návrh dlužníka).

²⁴² Pařízek, Igor. Konkurenční doložka, novela zákoníku práce. Právní rádce. *Economia.a.s.*, 2001, č. 4. Str. 37-38. ISSN 1210-4817, str. 38.

sjednávání postupovat v souladu s ustanoveními zákoníku práce pojednávajícími o právních úkonech.²⁴³

S výše uvedeným nelze zcela souhlasit, naopak v otázce zavinění a náhrady škody souhlasím s Píchovou. Dle staré úpravy občanského zákoníku si smluvní strany mohly sjednat pro případ porušení smluvní povinnosti smluvní pokutu, kterou byl povinný oprávněnému zaplatit i v případě, že nevznikla škoda. Pokud nebylo mezi smluvními stranami dohodnuto jinak, povinný neměl povinnost uhradit náhradu škody způsobenou porušením povinnosti, na kterou se vztahovala smluvní pokuta ani náhradu škody převyšující smluvní pokutu. Nedohodly se smluvní strany jinak, nevznikala povinnému povinnost uhradit smluvní pokutu, jestliže porušení povinnosti nezavinil. Výše uvedené platilo i pro úpravu v obchodním zákoníku s výjimkou zavinění. V obchodně-závazkových vztazích byla povinnost platit smluvní pokutu povinností objektivní, která vzniká bez ohledu na to, zda ten, kdo porušil povinnost zajištěnou smluvní pokutou, toto porušení zavinil, nedohodnuly se smluvní strany jinak.²⁴⁴

Institut smluvní pokuty je institutem zajišťovacím, tj. slouží k zajištění závazků. Novelou zákoníku práce tak byly rozšířeny dosavadní tři způsoby zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dohoda o srážkách ze mzdy, rušení a smlouva o zřízení zástavního práva k nemovitosti). Považuji za nesporné, že i přes neúpravu smluvní pokuty v zákoníku práce, byl v případě porušení konkurenční doložky a sjednání smluvní pokuty zaměstnanec povinen uhradit tento přijatý závazek bez ohledu na to, jestli zaměstnavateli vznikla škoda. Souhlasím s Píchovou, že druhou podmínkou pro zaplacení smluvní pokuty je zavinění zaměstnance, tedy zaviněné jednání, které mělo za následek porušení povinnosti. Dále v rámci zmíněné ochrany zaměstnance zavinění zaměstnance vždy prokazoval zaměstnavatel, pouze ve dvou výslovně stanovených případech zvláštní odpovědnosti zaměstnance se zavinění presumovalo a důkazní břemeno ohledně zavinění bylo tedy přesunuto na zaměstnance (§ 176, 178).

²⁴³ Pelikán, Milan. Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2003, č. 2. Str. 12-16. ISSN 1211-1139, str. 10.

²⁴⁴ Úprava nového občanského zákoníku pak ve svém § 2048 upravující smluvní pokutu stejně tak stanoví, že povinnost zaplatit smluvní pokutu může být i v případě, že nevznikla škoda, v případě sjednání smluvní pokuty nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke které se smluvní pokuta vztahuje. Nový občanský zákoník již neuvádí na rozdíl od staré úpravy, že si strany mohou dohodnout možnost žádat náhradu škody, na kterou se smluvní pokuta nevztahuje, neboť to vyplývá z obecného pravidla o autonomii vůle §1 odst. 2, jak bylo zmíněno výše vylučuje se zánik práva na smluvní pokutu v případě nezaviněného porušení smluvní povinnosti.

Vzhledem k absenci právní úpravy bylo třeba vycházet z obecných principů právní úpravy zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnance, a proto v případě porušení smluvních povinností z konkurenční doložky by zavinění zaměstnanci dokazoval zaměstnavatel. Vyplývá to i ze samé podstaty věci, bude-li bývalý zaměstnavatel tvrdit porušení smluvního závazku a požadovat po bývalém zaměstnanci zaplacení smluvní pokuty, musel prokázat, že k porušení podmínek konkurenční doložky skutečně došlo a že má na smluvní pokutu nárok.²⁴⁵ Nicméně si nedokážu dost dobře představit nezaviněné porušení povinností z ujednání o konkurenční doložce ze strany zaměstnance. Smluvní pokutu a náhradu škody nelze ztotožnit. Předpokládalo se, že zaměstnavatel určí výši smluvní pokuty takovou, aby pokryla i případnou škodu. Pokud tomu tak nebylo, a její výši převyšující smluvní pokutu zaměstnavatel vyčíslil, byl zaměstnanec povinen tuto škodu uhradit. Dalším problémem bylo však na základě jakého ustanovení. Ustanovení občanského zákoníku nebylo možné vzhledem k samostatné úpravě zákoníku práce použít a zákoník práce upravoval náhradu škody pouze v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

V oblasti smluvní pokuty byla dosti problematická i stanovená podmínka „přiměřenosti“. Podle mě je zde velký prostor pro posuzování, zda byla nebo nebyla přiměřená. Předpokládám, že hranice přiměřenosti měla stanovit rozhodovací praxe soudů. Přiměřenost se zřejmě měla posuzovat z hlediska rozsahu konkurenční doložky, času, na který byla sjednána, území, kterého se týkala atd., v souladu s § 7 odst. 2 zákoníku práce (zákaz zneužívání práva), zařazení zaměstnance u zaměstnavatele, rozsahu jeho přístupu k inkriminovaným, chráněným informacím, postupům, know-how, výši jeho mzdy, délce zaměstnání. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nestanovil způsob určení výše smluvní pokuty, měly zde smluvní strany možnost volby, jakým způsobem výši smluvní pokuty určí (např. pevnou částkou, procenty, násobky průměrného měsíčního výdělku v návaznosti na délku trvání pracovního poměru), výše smluvní pokuty musela také zřejmě odpovídat výši předpokládané možné způsobené škody. Moderační právo soudu nebylo zákoníkem práce nijak upraveno.²⁴⁶ Výši

²⁴⁵ Píchová, Irena Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce. *Economia a.s.*, 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 28.

²⁴⁶ Otázkou přiměřenosti smluvní pokuty se zabýval např. Krajský soud v Hradci Králové, rozhodnutí ze dne 10.4.2003, sp.zn. 22 Co 118/2003 kde konstatoval, že při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty je třeba vycházet jak z poměrů zaměstnavatele (odliv zákazníků, snížení zisku), tak z poměrů zaměstnance (pracovní zařazení, zapracovanost, výše mzdy), a dovedl dále, že v případě, že nebyla smluvní pokuta přiměřená, není možné i přes splnění všech dalších zmíněných náležitostí konkurenční doložku považovat za platně uzavřenou a dále k tomu také např. rozhodnutí Okresního soudu v Písku, ze dne 18.11.2002,

smluvní pokuty bych hodnotila vždy individuálně s přihlédnutím ke všem okolnostem jednotlivého případu – např. důležitým ukazatelem bude vždy rozsah získaných znalostí, přístup k informacím, organizačním postupům, know-how a rozsahu jeho použitelnosti a tím navzdory výši platu schopnost tak způsobit následky ho převyšující.

V neposlední řadě bych ještě v souvislosti se smluvní pokutou v této úpravě chtěla zmínit fakt, že zákoník práce se nijak nevyjadřoval k tomu, zda zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká. V případě ustanovení předchozí právní úpravy občanského a obchodního zákoníku, nedohodnuly si smluvní strany něco jiného, byla povinná strana – dlužník povinen plnit povinnost, jejíž splnění bylo zajištěno smluvní pokutou i po jejím zaplacení.²⁴⁷

d) Podmínky

Zákoník práce v textu stanoví, že zaměstnanec nesměl po dobu nejdéle jednoho roku vykonávat určitou činnost, a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Nesouhlasím s Pařízkem, který se domnívá, že zákonodárce měl na mysli takové podmínky pracovního poměru poskytované zaměstnavatelem, které byly ojedinělé vůči ostatním zaměstnavatelům. Jde dle jeho názoru o výjimečné mzdové podmínky zaměstnance, o zvláštní péči o zaměstnance spočívající v nákladných školeních za účelem zvýšení a prohlubování kvalifikace, o osvojení si jedinečného know-how zaměstnancem, o získání obchodních kontaktů, zvláštních zkušeností, znalostí a dovedností.²⁴⁸ Naopak tady souhlasím mimo jiné i s Píchovou, že podstata tohoto ustanovení byla vázána více na určitou formu kompenzace. Je pravdou, že zaměstnavatel právě na základě konkurenční doložky měl zájem na omezení činnosti zaměstnance právě z výše uvedených důvodů (osvojení know-how, získání obchodních kontaktů, investice do kvalifikace zaměstnance atd.).²⁴⁹ Nicméně nevykonávání takové

sp.zn. 5 C 322/2002, potvrzeno odvolacím soudem v Českých Budějovicích, ze dne 1.4.2003, sp.zn. 6 Co 406/2003 a výše zmiňovaným rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 21 Cdo 525/2004, kde soud dovozuje neplatnost konkurenční doložky, kde sjednaná výše smluvní pokuty odporuje zákonnému požadavku přiměřenosti dle § 29 odst. 2 zákoníku práce.

²⁴⁷ Pozn. Úprava v novém občanském zákoníku zůstala stejná, změnilo se pouze názvosloví - § 2049 nového občanského zákoníku hovoří o trvání „dluhu“ zajištěného smluvní pokutou.

²⁴⁸ Pařízek, Igor. Konkurenční doložka, novela zákoníku práce. Právní rádce. Economia.a.s., 2001, č. 4. Str. 37-38. ISSN 1210-4817, str. 38.

²⁴⁹ K tomu se ještě před účinností této novely zákoníku práce vyjadřoval zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9.2003, sp.zn. 21 Cdo 1098/2003, ve kterém se soud neztotožnil se závěrem bývalého zaměstnavatele, že kompenzace za zákaz konkurenční činnosti byla zaměstnanci poskytnuta za trvání pracovního poměru v podobě vyšší mzdy, zvyšování odborné úrovně a kvalifikace. Nejvyšší soud

činnosti se zaměstnanec dostával do ztížené situace zvláště v případě specifické činnosti. Pojem „podmínky“ si tedy spíše vykládám tak, že se jednalo o určitou finanční kompenzaci. Právě vzhledem k tomu, že zaměstnanec byl omezen ve výkonu své činnosti, v případě porušení daného omezení byl povinen (pokud si strany sjednaly, o což s největší pravděpodobností zaměstnavatel usiloval, neboť bez sankce nemělo omezení dostatečný význam) zaplatit smluvní pokutu, bylo omezeno jeho základní právo zakotvené v Listině základních práv a svobod, a pro vyváženost vztahů bylo zřejmé, že zde měla své místo i opodstatnění určitá kompenzace ze strany zaměstnavatele.

Výše finanční kompenzace se měla odvíjet od rozsahu omezení, které bylo zaměstnavatelem po zaměstnanci požadováno, od okruhu činností, které nesměl zaměstnanec vykonávat, jejich rozsahu, žádanosti na trhu apod. Jinými slovy, šlo o vyváženost závazků na obou stranách.²⁵⁰ K tomu je nutné uvést, že aktuální praxe vůbec nepřipouštěla, že by zaměstnanec zavázaný konkurenční doložkou mohl za vzdání se svého práva požadovat odškodnění.²⁵¹ Je to typický příklad zneužívání práva, kdy zaměstnavatel využíval svého silnějšího postavení vůči zaměstnanci. Nedostatkem dané úpravy bylo, že ustanovení o podmínkách, za nichž bylo možné nevykonávání profese po zaměstnanci spravedlivě požadovat, bylo natolik obecné, že jej šlo vykládat nejrůznějším způsobem, a že nemuselo být vždy správně pochopeno.²⁵² Shodně se také k danému tématu vyjadřuje Gregorová²⁵³ a ještě k tomu odkazovala na zahraniční

naopak uvádí, že závazku zákazu konkurence (omezení užití své kvalifikace po skončení pracovního poměru) odpovídá jen povinnost zaměstnavatele, která přináší hospodářský prospěch zaměstnanci.

²⁵⁰ K tomu již výše zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.4.2007, sp.zn. 21 Cdo 1679/2006, ve kterém soud poukazuje na zjevný nesoulad mezi závazkem zaměstnavatele vyplatit jednorázovou kompenzaci ušlé příležitosti a závazkem nekonkurovat po dobu jednoho roku ze strany zaměstnance. Stejně tak soud považuje za neplatný právní úkon takové ujednání v konkurenční doložce, ve kterém se zaměstnanec zavazuje nevykonávat určité zaměstnání nebo činnost pod sankcí smluvní pokuty ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jehož protiplnění je ve formě jednorázové odměny ze strany zaměstnavatele vyplacené až po skončení zákazu konkurence, tj. rok od skončení pracovního poměru – rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 18.11.2004, sp.zn. 6 Co 2251/2004.

²⁵¹ K odškodnění se také vyjádřil výše zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2008, sp.zn. 21 Cdo 4601/2007 pouze však v souvislosti s dodržáním povinností vyplývajících z neplatné konkurenční doložky (její neplatnost odvodil právě z absence finanční kompenzace pro zaměstnance) a dále stanovil, že jestliže bývalý zaměstnanec po stanovenou dobu nevykonával pro sebe výhodnější výdělečnou činnost pro jiného zaměstnavatele jen proto, že dodržoval svůj závazek z ujednání o tzv. konkurenční doložce, ačkoliv ujednání bylo neplatné, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu tím vzniklou podle ustanovení § 187 odst. 2 zákoníku práce

²⁵² Píchová, Irena Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce. *Economia a.s.*, 2001, č. 8. Str. 27-30. ISSN 1210-4817, str. 29.

²⁵³ Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. *Právo a zaměstnání*, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. *Orac, s.r.o.*, 2001, č. 1. Str. 2-7. ISSN 1211-1139, str. 6.

právní úpravy, kde je poskytnutí takové náhrady zcela běžné (v Německu je stanoveno přímo právní úpravou, ve Francii je předmětem ujednání v kolektivních smlouvách).

Vzhledem k faktu, že nebyla upravena výslovně finanční kompenzace a že se v rámci nevyváženosti ustanovení o konkurenční doložce a nedostatečného objasnění použitého pojmu „ podmínky, za nichž to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat“, bylo sporné a v názorech panoval nejednotný názor na finanční kompenzaci za stanovené omezení činnosti zaměstnavatele. Tato neurčitost a nevyváženost byla odstraněna až následující právní úpravou. Další z názorů na tuto část ustanovení byl, že mezi tyto podmínky šlo zařadit např. podmínky prostorového vymezení činnosti, tj. stanovení území, na něhož se závazek nekonkurovat mohl vztahovat, existovaly i názory, že mezi takové podmínky bylo možné zařadit i důvody skončení pracovního poměru, při nichž by zaměstnavatel neuplatňoval omezení zaměstnance vyplývající z konkurenční doložky. Pokud by po vyhodnocení těchto sjednaných podmínek nebylo možno dojít k závěru, že za nich šlo od zaměstnance spravedlivě požadovat, aby strpěl omezení vyplývající z konkurenční doložky, byla by konkurenční doložka ve smyslu § 29 odst. 2 in fine zákoníku práce neplatná. Při zkoumání platnosti konkurenční doložky z hlediska podmínek jejího sjednání by se proto soud v případě sporu měl zřejmě zabývat např. tím, jakou práci zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával, a to zejména z hlediska, zda jeho pracovní zařazení neslo s sebou přístup k využitelným informacím zaměstnavatele, otázkou výše peněžité náhrady sjednané ve prospěch zaměstnance, délkou sjednané karenční doby atd. Smyslem zkoumání všech podmínek, za nichž byla konkurenční doložka sjednána, bylo učinit závěr o tom, zda zájem zaměstnavatele na ochraně svého obchodního tajemství a zájem zaměstnance na svém dalším profesním uplatnění ve svém oboru byly do konkrétní konkurenční doložky promítnuty v takovém poměru, kterým nebyl zaměstnanec nepřiměřeně znevýhodněn oproti zaměstnavateli. V případě uplatňování nároků zaměstnavatelů vyplývajících z konkurenční doložky se měl soud zabývat i tím, zda ze strany zaměstnavatele nešlo o zneužití výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na újmu zaměstnance ve smyslu § 7 odst. 2 věty první. Tak tomu mohlo být např. v případě uplatňování nároků zaměstnavatele podle § 29 odst. 2 věty druhé za situace, kdy by zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem z důvodů organizačních změn uvedených v § 46 odst.

1 písm. a) až c) zákoníku práce.²⁵⁴ Další názorový proud pak byl kombinací výše uvedených, a to že „podmínky“ je třeba posuzovat a uzavřít konkurenční doložku bylo možné pouze v případě splnění jak posouzení parametrů vykonávané práce (přístup ke skutečnostem tvořící obchodní tajemství, resp. know-how a určitým privilegovaným informacím apod.) tak současně poskytnutím finanční kompenzace.

Sjednání konkurenční doložky má v neposlední řadě svůj význam také z pohledu práva na zaměstnání. Vznikala otázka jak postupovat v případě, kdy občan po ukončení zaměstnání (omezen v dalším zaměstnávání konkurenčním ujednáním) požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání a úřad práce zprostředkoval takovému uchazeči o zaměstnání práci v předmětu činnosti, v jaké byl oprávněn zaměstnavatel, ke kterému byl uchazeč vázán konkurenční doložkou. Uchazeč o zaměstnání pokud takové nabízené zaměstnání odmítl, byť z důvodu uzavřené konkurenční doložky, se vystavoval nebezpečí vyřazení z evidence uchazečů pro odmítnutí vhodného místa, či že mj. přišel o hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání a příp. dávky sociální péče doplácené mu do životního minima.²⁵⁵ Stejně tak jako autor nesouhlasím za této právní úpravy s názorem Vašíčka, který tvrdí, že bylo problémem pracovníka, jestliže odmítl z důvodu konkurenční klauzule vhodné zaměstnání nabídnuté mu úřadem práce a byl z tohoto důvodu vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání se všemi z toho plynoucími důsledky.²⁵⁶

Jak bylo uvedeno, byla právní úprava konkurenční doložky nevyvážená, zasahovala do základních práv a povinností garantované Listinou základních práv a svobod a neposkytovala kompenzaci. Řešení dané situace bylo zakotvení finanční kompenzace v zákonné úpravě. V neposlední řadě by se výkladem dalo také dojít k závěru, že by navíc došlo k zneužívání práv na úkor zaměstnance v případě, kdy by zaměstnavatel požadoval dodržení konkurenční doložky po zaměstnanci, který by svou činností nemohl zaměstnavateli fakticky konkurovat (především by se jednalo o zaměstnance vykonávající pomocné práce atd.)

²⁵⁴ Doležilek, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 2001, č. 2. Str. 53-60. ISSN 1210-6410, str. 58.

²⁵⁵ Pelikán, Milan. Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu. Právo a zaměstnání, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. Orac, s.r.o., 2003, č. 2. Str. 12-16. ISSN 1211-1139, str. 10.

²⁵⁶ Vašíček, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou - polemika, Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck, 1994, č.1. Str. 17-18. ISSN 1210-6410, str. 17.

2.2. Obecné posouzení novely zák. č. 155/2000 Sb.

Jak bylo uvedeno podrobněji výše, problémem konkurenční doložky upravené novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., byla především její obecnost např. nevymezovala pro jaké zaměstnance je konkurenční doložka určena (myslím, že zvlášť vzhledem k neúpravě finanční kompenzace, se konkurenční doložka neměla týkat všech zaměstnanců), užitím pojmů, které zákoník práce neznal a neupravoval, nebo které byly obecné, nesystémové zařazení konkurenční doložky v zákoníku práce. Dané problémy jednak vedly k uzavírání neplatných konkurenčních doložek, jednak zvyšovaly právní nejistotu z důvodu možnosti několika výkladů a navíc v souběhu s nedostatečnou judikaturou k danému problému. Úprava zasahovala do základních práv a svobod tak, jak jsou daná Listinou základních práv a svobod a vytvářela v daném znění nevyvážený vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na jedné straně zasahovala do práva na práci, na svobodnou volbu povolání a práva na podnikání, na druhé straně neupravovala finanční kompenzaci zaměstnancům za to, že po dobu až jednoho roku nemohli využívat svoji kvalifikaci a právo získávat finanční prostředky prací pro uspokojení svých životních potřeb. Výklad ustanovení konkurenční doložky a posouzení její platnosti byl tak výlučně závislý na rozhodovací praxi soudů. Konkurenční doložka pak dále neměla být uzavírána jako „formulářové ujednání“, ale měla být ze strany zaměstnavatele vždy individuálně pojata vzhledem ke každému jednotlivému zaměstnanci (jeho postavení, možnosti seznamovat se s utajovanými informacemi, možnost seznámit se s know-how, obchodními partnery, jeho finančnímu ohodnocení atd.) formulována tak, aby nevytvářela zaměstnanci takovou životní situaci, že by nebyl schopen se pracovně uplatnit a opatřit si prostředky k obživě vlastní prací. Nicméně lze toto ustanovení považovat za významné, protože poprvé zakotvovalo situace, kdy skončením pracovního poměru nezanikaly veškeré závazky z pracovní smlouvy (mimo těch, u nichž to zákoník práce, popř. jiný předpis upravil – např. mlčenlivost atd.), ale trvaly i pro dobu, kdy pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil.

3. Právní úprava konkurenční doložky v zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 46/2004 Sb.

Vzhledem k problémové, nejasné úpravě konkurenční doložky v novele zákoníku práce zákon č. 155/2000 Sb., jak bylo uvedeno výše, bylo nutné upravit ustanovení o konkurenční doložce a to se stalo zákonem č. 46/2004 Sb., který nabyl účinnost dne 1. 3. 2004. Konkurenční doložka byla upravena v § 29a zákoníku práce. Uvedené znění konkurenční doložky bylo s drobnými úpravami převzato do nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., účinném od 1. 1. 2007. Hlavní část rozboru tohoto textu konkurenční doložky bych chtěla ve své práci spojit s nejnovější právní úpravou, tj. s novým zákoníkem práce. Z tohoto důvodu zde jen heslovitě zmiňuji nejdůležitější změny, které budou podrobněji rozebrány právě v části „současné právní úpravy“.

Tato novela především řešila často diskutovanou otázku finanční kompenzace, kterou zakotvila v odst. 2. Stanovení striktní výše finanční kompenzace mělo zřejmě odstranit problémy předešlé zákonné úpravy versus judikatury, bylo však přesto hodnoceno rozporuplně.²⁵⁷ Z hlediska zaměstnance bylo sice možné argumentovat tak, že často byly motivem ukončení pracovního poměru a změny zaměstnavatele výhodnější mzdové podmínky, které nový zaměstnavatel zaměstnanci nabídl, a pak byla odměna ve výši průměrného výdělku pro zaměstnance nevýhodná, na druhou stranu takto paušální stanovení výše odměny bez jakékoliv výjimky vedla v praxi často k situacím, kdy naopak zaměstnavatelé oprávněně vnímali zákonem stanovenou výši odměny jako nepřiměřeně vysokou. De lege ferenda by bylo vhodné alespoň v některých případech umožnit sjednání nižší odměny. Tato nižší odměna měla přicházet v úvahu např. v případě, že zaměstnanec nebyl schopen vykonávat práci pro překážky v práci na straně zaměstnance, za něž by mu nenáležela náhrada mzdy (např.

²⁵⁷ Např. existoval závěr soudu – rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 12.6.2008, sp.zn. 23 C 417/2007 kde soud dovodil, že v případě nesjednání výše peněžitého vyrovnání v případě dodržení zákazu konkurence, je třeba automaticky vycházet ze zákonného ustanovení, tj. zaměstnanec má právo na vyplacení jednoho průměrného výdělku (znění zákoníku práce do 13.4.2008) - Pozn. Nesouhlasím s názorem soudu prvního stupně, i vzhledem ke snaze pojmout zákoník práce jako soukromoprávní úpravu, tj. takovou kde si je možno nastavit podmínky vzájemných vztahů odlišně od zákoníku práce, z mého pohledu cíl ustanovení § 310 nebyl ex lege nahrazovat chybějící část dohody, ale určit, že dohoda bude odporovat dikci zákonného ustanovení § 310 v případě, že nepůjde o vzájemný vztah – věřitel – dlužník a vyváženost vztahu, což lze považovat za podstatné náležitosti dohody o konkurenční doložce. Odvolací soud Krajský soud v Českých Budějovicích (rozsudek ze dne 16.10.2008, sp.zn. 8 Co 1887/2008) a Nejvyšší soud (rozsudek ze dne 7.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009) tento závěr soudu prvního stupně nepotvrdily, ale zastávaly názor, že se jedná buď o absolutní neplatnost (Krajský soud v Českých Budějovicích nebo relativní neplatnost (Nejvyšší soud) takového úkonu.

se stal práce neschopným pro nemoc či úraz, nebo nastoupil k výkonu trestu odnětí svobody).²⁵⁸

Dále v dohodě mohla být sjednána peněžitá částka, kterou byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek porušil. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zanikl. Výše peněžité částky musela být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odst. 3. Zaměstnavatel mohl od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec mohl dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda musela být uzavřena písemně, jinak byla neplatná, to platilo obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody. Dohodu o konkurenční doložce mohl zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem jako součást pracovní smlouvy nebo jako samostatnou dohodu. Dohodu o konkurenční doložce tak bylo možné uzavřít kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru s výjimkou případu zkušební doby. Pokud byla sjednána zkušební doba, bylo možné uzavřít tuto dohodu až po jejím uplynutí. Paradoxní na daném ustanovení bylo to, že za trvání pracovního poměru podle § 75 zaměstnanec nesměl vykonávat jenom činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, zatímco po skončení pracovního poměru byla jeho vázanost širší, a to i na činnost, jež by měla vůči jeho bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. Zákonodárce dále změnil oproti původnímu znění zákoníku práce pojem smluvní pokuta na pojem peněžitá částka, přestože věcný obsah pojmu zůstal zachován. I když pojem smluvní pokuta nikdy nebyl v zákoníku práce definován, určitě nevyvolával význam pojmu žádné problémy ani v teorii, ani v praxi.²⁵⁹

IV. Právní úprava zákazu konkurence zaměstnance za trvání a po skončení pracovního poměru v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb., který zrušil dosavadní zákoník práce, zák. č. 65/1965 Sb., který byl účinný téměř 41 let. Původní zákoník práce byl mnohokrát novelizován, jak bylo uvedeno výše a to především

²⁵⁸ Rámiš, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, ipravník.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni, publikováno v Právních rozhledech. Orac, s.r.o., 2009, č. 14. Str. 523-525. ISSN 1210-6410.

²⁵⁹ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 81-82.

z důvodu potřeby jeho přizpůsobení politicko-společenské situaci – nástupu tržního hospodářství. Cílem nového zákoníku práce měla být podpora smluvní volnosti ale se zachováním ochrany slabší strany, tj. zaměstnance a i nadále zachování působení odborové organizace, harmonizace s právem Evropské unie a respektování mezinárodních smluv závazných pro Českou republiku. Ve výsledku je na jedné straně považován nový zákoník práce za liberálnější, reflektující na výše uvedené požadavky a na druhé straně je kritizován jako pořád velice striktní, s neobvyklým rozsahem kogentních ustanovení na kodex soukromého práva.

1. Diskutované otázky, které se promítly do nové zákonné úpravy

a) zásada „co není zákonem dovoleno, je zakázáno versus „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“

Paragraf 2 odst. 1 Zákoníku práce stanoví, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od zákoníku práce, pokud to zákon nevyklučuje. Odchylná úprava zahrnuje dvě oblasti možností:

- stanovit práva a povinnosti jinak, než je v zákoně uvedeno, což může být jak v pracovní nebo v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise zaměstnavatele,
- stanovit taková práva nebo povinnosti, které v zákoně vůbec řešeny nejsou. Vzhledem k ústavní zásadě čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle níž mohou být povinnosti ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích, se bude zřejmě jednat pouze o práva zaměstnanců, která budou sjednána v pracovních nebo kolektivních smlouvách (např. právo na odchodné).²⁶⁰ ²⁶¹ Zákon dále stanovuje oblasti, u kterých není možné se od zákonné úpravy odchýlit § 2 odst. 1.

Velmi negativně bylo také vnímáno vymezení vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, který byl postaven na principu delegace nikoliv subsidiarity (podrobněji

²⁶⁰ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 87.

²⁶¹ Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 5.1.2011, sp.zn. 21 Cdo 5008/2009 také vyjadřoval ke vztahu konkurenční doložky a odchodného a vyvodil, že konkurenční doložka je ochranou zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu před činností zaměstnance, která by vůči němu měla soutěžní povahu, smyslem a účelem odchodného je kompenzace ztráty výdělků vedoucího zaměstnance v případech předčasného ukončení funkce. Nároky na odchodné a nároky vyplývající z konkurenční doložky je třeba posuzovat zcela samostatně.

v předchozím textu). Nejzákladnější problém byl spatřován zejména v tom, že princip delegace tak vytvořil například situaci, kdy kogentní ustanovení zákoníku práce odkazoval na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku. Z ustanovení § 4 pak vyplývalo, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije v případě, že to úprava Zákoníku práce stanoví výslovně, především jsou-li ustanovení občanského zákoníku, která se použijí v pracovněprávní úpravě stanovena v § 326 a § 18 zákoníku práce.

Nový zákoník práce měl být očekávanou dispozitivní soukromoprávní úpravu pracovněprávních vztahů. Odchýlení od zákonné úpravy řešil zmiňovaný § 2, toto odchýlení však nebylo možné od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a nebylo-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení nebylo také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatilo, jestliže šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, nebylo možné, pokud nešlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohla být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2⁶². Ústavní soud shledal takové ustanovení jako komplikované, vágní, narušující princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu a tak svým náležením²⁶² ustanovení tohoto § 2 odst. 1 částečně zrušil a to větu druhou („odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, která odkazují na použití občanského zákoníku ...“) třetí větu („odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost...“) a pátou („práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona...“) Dále se Ústavní soud snažil vypořádat s výše uvedeným principem delegace, především také proto, že byl tímto náležením Ústavního soudu zrušen § 4 zákoníku práce ustanovující princip delegace. Ústavní soud odůvodnil zrušení tohoto paragrafu s tím, že principem delegace není možné upravit všechny situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat, v případě, že by nastala nepředvídatelná situace, vznikla by v právu mezera a byl by tak narušen princip předvídatelnosti důsledků právního předpisu a tím i základy právního státu. Ústavní soud tedy dospěl k závěru, že právě z tohoto důvodu je s právním státem slučitelné pouze pojetí, podle něhož se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy vždy, když zákoník práce určitou otázku neupravuje.

²⁶² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008 , sp.zn. Pl. ÚS 83/06.

Přestože došlo ke zrušení § 4 zákoníku práce, zůstávaly v něm ustanovení opírající se o delegační princip. V literatuře se objevuje názor, že tato ustanovení, i když nebudou zákonodárcem zrušena lze považovat za nadbytečná, protože platí obecný princip subsidiarity.²⁶³ V reakci na nález Ústavního soudu se ale také objevoval i jiný názor, který zastával stanovisko, že dokud nebude zákoníkem práce, jasně vymezen vztah k občanskému zákoníku, je zákoník práce samostatnou právní úpravou, jež v některých svých ustanoveních připouští použití některých ustanovení občanského zákoníku.²⁶⁴ Také v návrhu na novelu zákoníku práce se poukazuje na fakt, že subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce však není v zákoníku práce výslovně vyjádřeno a vznikají tak pochybnosti o tom, jaký vztah občanského zákoníku a zákoníku práce skutečně je. Tyto pochybnosti není možné bez změny právní úpravy nebo bez provedení podrobné analýzy nálezu Ústavního soudu uživatelem, vyvrátit. Zákoník práce se tak neměl možnost vymežit proti subsidiárně aplikované úpravě občanského zákoníku a vlastním způsobem vymežit zvláštní úpravu potřebnou pro vztahy, v nichž je konána závislá práce. Vznikaly tak nejasnosti ohledně správnosti použití některých institutů občanského práva v právu pracovním, např. odstoupení od smlouvy, započtení nebo smluvní pokuty.²⁶⁵ Novelou zákoníku práce zák. č. 365/2011 Sb., byl v § 4 zakotven princip subsidiarity ve vztahu k občanskému zákoníku a jeho pravidla vloženými ust. § 4a a § 4b.²⁶⁶

b) Otázka problému relevantní neplatnosti právních úkonů

Zákoník práce považoval právní úkony za relevantně neplatné s výjimkou právních úkonů § 19, kde zavedl neplatnost absolutní (tj. působí vždy přímo ze zákona, od počátku, a není třeba, aby se jí dotčená strana dovolávala, soud k ní přihlíží i bez návrhu). Relativní neplatnost právních úkonů upravoval § 20 zákoníku práce. Zatímco občanský zákoník byl v základě postaven na absolutní neplatnosti právních úkonů a relativně neplatné právní úkony byly taxativně vymezeny jako výjimka z obecného pravidla, v zákoníku práce tak nebylo učiněno. Nový občanský zákoník pak rozlišuje vadná právní jednání na právní jednání neplatná nebo zdánlivá. Zdánlivá jsou např. taková jednání, která původní občanský zákoník považoval z důvodu nedostatku vůle

²⁶³ Jakubka, Jaroslav. Zákoník práce s promítnutím nálezu Ústavního soudu k návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, 4. aktualizované vydání. Olomouc. Anag, 2008, 110 s. ISBN 978-80-7263-449-1, str. 11.

²⁶⁴ Citováno z <http://www.cmkos.cz/rssuaktualityu755-3> ze dne 18.3.2008.

²⁶⁵ Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011.

²⁶⁶ Princip subsidiarity bez zvláštních úprav zůstává zachován i s účinností nového občanského zákoníku.

nebo vážnosti, určitosti či srozumitelnosti za absolutně neplatná. V novém občanském zákoníku se o projev vůle vůbec nejedná. Nový občanský zákoník se snaží odklonit od praxe původní zákonné úpravy, že jakákoliv vada je sankciována neplatností právního úkonu/jednání. Nový občanský zákoník zachovává relativní a absolutní neplatnost právních jednání, preferuje však neplatnost relativní a zohledňuje zájem stran. Obecný výčet důvodů neplatnosti právních jednání nahrazuje obecnými kritérii. V zákoníku práce byla původně neplatnost právních úkonů pojata obráceně, tj. obecná relativní neplatnost s vymezením výjimky – „v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimopracovní poměr“ kdy se jedná o absolutní neplatnost právních úkonů.²⁶⁷

Ve svém důsledku to znamenalo, že a priori je každý právní úkon platný, bez ohledu na jakýkoliv důvod a jeho charakter způsobující neplatnost (třeba i rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem, obcházení zákona, nedostatek předepsaných podstatných náležitostí, apod.), s tím, že neplatným by se mohl stát pouze v případě, že se ho ten, kdo byl takovým úkonem dotčen, dovolá. A zároveň je však třeba zdůraznit, že „neplatnosti se nemohl dovolat ten, kdo ji sám způsobil“.²⁶⁸ Autoři tohoto článku dále uvádí, že znění § 20 zákoníku práce směřovalo k tomu, že veškeré právní úkony v rámci pracovního práva, byť neplatné (a to z takových důvodů, že v ostatních soukromoprávních vztazích by byly považovány za absolutně neplatné) byly z hlediska zákoníku práce považovány za platné, v řadě případů i bez možnosti se platnost dovolat (protože neplatnost způsobilý obě smluvní strany). S tímto posledním závěrem se zcela neztotožňuji, nemyslím si, že lze vždy postavit na roveň slovu „způsobil“ slovo „odsouhlasil“. Právo dovolat se relativní neplatnosti právního úkonu se promlčuje v 3leté promlčecí lhůtě.

K výše uvedenému lze uvést i situaci, řešenou již v této práci a to otázku vzdání se svých práv předem. § 19 odst. 1 stanovil, že „neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv“. Z pohledu § 20 zákoníku práce by byl tento právní úkon (vzdání se práv předem) považován za platný, pokud by se ho ten, kdo byl jím dotčen, nedovolal. Dotčený tímto právním úkonem by byl zaměstnanec, který se ho však nemohl dovolávat, neboť on byl tím, kdo neplatnost tohoto úkonu způsobil. Přes

²⁶⁷ K tomu také výše zmiňované rozsudky Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 16.10.2008, sp.zn. 8 Co 1887/2008 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.7.2010, sp.zn. 21 Cdo 2362/2009.

²⁶⁸ Svitáková, Věra, Bělina, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck/SEVT, 2007, č. 2, 195-197 s, ISSN 1210-6410, str. 47.

úpravu obsaženou v § 19 odst. 1 zákoníku práce tedy lze konstatovat, že pokud se dle této právní úpravy zaměstnanec vzdal svých práv předem, jednalo by se (a to vždy a napořád) o právní úkon platný, protože neexistovala oprávněná osoba, která by se mohla dle úpravy relativní neplatnosti dovolat.²⁶⁹

Uvedené ustanovení mělo pak dále celou řadu problému ať již vzhledem k ustanovení předešlé úpravy občanského zákoníku § 41a, na který odkazoval § 18 zákoníku práce a to z důvodu, že předpokladem jeho užití byla existence neplatného právního úkonu, což vzhledem k relativní neplatnosti dle § 20 zákoníku práce mohlo být nemožné a navíc v § 41a odst. 1, 2 řeší neplatný právní úkon mající náležitosti jiného právního úkonu a zastřený právní úkon, které odkazují na jiný platný právní úkon, což zase naráželo na § 4 zákoníku práce – nelze použít ustanovení občanského zákoníku, pokud to zákoník práce výslovně nestanoví. Stejně tak i § 326 zákoníku práce odkazující na § 544 odst. 1,2, a § 545 se zase dostává do střetu s § 13 odst. 2 písm. g), institut smluvní pokuty atd.

Nález Ústavního soudu ČR zák. č. 116/2008 Sb., kterým pak bylo zrušeno – mimo jiné – ust. § 20 části věty první za středníkem zákoníku práce, pak od 14. 4. 2008 stanovil, že všechny vadné právní úkony, pokud jde o jejich obsah, byly považovány za relativně neplatné, přestože porušení zákona, dobrých mravů nebo veřejného pořádku mohlo být značné. Z tohoto důvodu byl novelou zák. č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012 změněn § 18,19 a § 20. Relativní neplatnost právních úkonů byla tedy prolomena ustanovením § 19, ve kterém se především definoval absolutně neplatný právní úkon.

V § 20 byla řešena pak neplatnost právního úkonu, který nebyl učiněn ve formě, stanovené v zákoníku práce nebo v dohodě stran, ledaže tuto vadu dodatečně smluvní strany odstranily. Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva byly pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné. Nebyl-li právní úkon, jímž vznikl nebo se měnil základní pracovněprávní vztah učiněn ve formě, kterou vyžadoval zákon, bylo možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním. Nicméně je třeba bez ohledu na výše uvedené upozornit také na následky vyplývající z jiných právních předpisů, tj. např. ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění, ve kterém se stanoví,

²⁶⁹ Svitáková, Věra, Bělina, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, časopis pro všechna právní odvětví. C.H. Beck/SEVT, 2007, č. 2, 195-197 s, ISSN 1210-6410, str. 48.

že v případě nedodržení písemné formy pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jde o přešupek, resp. správní delikt, za který je možné uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 10 mil. Kč.

2. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Je upraven v § 304 zákoníku práce. Nová úprava je změnou oproti původní úpravě spíše formální. Např. původní § 75 odst. 2 předešlého zákoníku práce stanovil, že „zaměstnavatel může písemný souhlas odvolat“ v nové úpravě se stanoví „jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá“, což lze považovat za tutéž formulaci trochu jinými slovy. Stejně tak jako v předchozí úpravě nevztahuje se jiná výdělečná činnost na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární a uměleckou, tzn., že konkurenční doložku nelze sjednat se všemi pracovníky.

2.1 Základní pojmy dané úpravy

a) Omezení výdělečné činnosti

Zaměstnanec není za trvání pracovního poměru oprávněn vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele. Za trvání pracovněprávního vztahu uvedené vyplývá přímo ze zákona a není třeba již mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírat jakoukoliv dohodu. Z platné právní úpravy vyplývá, že pracovněprávním vztahem se rozumí jak pracovní poměr, tak i dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Taková povinnost zaměstnance zaniká současně se zánikem pracovněprávního vztahu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.

b) Souhlas zaměstnavatele a odvolání souhlasu

Pokud souhlas zaměstnavatele nebude dán písemně, nezpůsobí s ohledem na § 21 odst. 1 zákoníku práce neplatnost tohoto úkonu, ale jistě bude problém v případě sporu dokazovat ústně udělený souhlas zaměstnavatelem. Je ale také možné, aby s odkazem na § 21 odst. 1 se strany dohodly, že ústně učiněný souhlas považují za neplatný.

Zaměstnavatel může udělený souhlas kdykoliv odvolat a to písemně spolu s uvedením důvodů odvolání svého souhlasu. Ani zde nedostatek písemné formy nezpůsobí neplatnost takového úkonu. Stejně tak neplatnost úkonu nezpůsobí, pokud zaměstnavatel důvody svého odvolání souhlasu neuvede vůbec.²⁷⁰ Nicméně je třeba konstatovat, že vzhledem k formulaci právní úpravy je v podstatě jedno, že neuvedení důvodů neplatnost právního úkonu nezpůsobí, protože v právní úpravě nejsou stanoveny žádné podmínky pro odvolání souhlasu, tj. zaměstnavatel si může stanovit jako důvod odvolání souhlasu v podstatě cokoliv. Přikláním se dále k názoru, že pokud zaměstnavatel neuvede důvody pro odvolání souhlasu, nesplnil tedy podmínky stanovené zákonem a zaměstnanec to nezavazuje k ukončení takové výdělečné činnosti.

Jedinou možností pro případ, že by zaměstnavatel bez rozumného důvodu odmítl souhlas zaměstnanci k výdělečné činnosti udělit nebo tento souhlas bez rozumného důvodu odvolal, by bylo odvolání se na rozpor s § 14 odst. 1 zákoníku práce, tj. mohlo by se ze strany zaměstnavatele jednat o šikanózní výkon práva. V případě odvolání souhlasu by se tak zaměstnanec mohl dovolávat neplatnosti tohoto právního úkonu pro rozpor s § 14 odst. 1.²⁷¹ Neuvedení důvodů lze považovat také z hlediska kontroly dodržování pracovněprávních předpisů za jejich porušení.²⁷² V některých evropských zemích není zaměstnancům umožněna jakákoli jiná výdělečná činnost, protože zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby veškeré své schopnosti a pracovní energii věnovali svému zaměstnavateli a zbytek času využili k regeneraci svých sil. Právní úprava jiné výdělečné činnosti v České republice také napovídá leccos o využití pracovní doby a intenzitě práce.²⁷³ Omezení nad rámec ustanovení zákoníku práce, tj. i pro jinou výdělečnou či nevýdělečnou činnost, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, by bylo neplatným právním úkonem, s odkazem na § 20 zákoníku práce by se však jednalo o relativní neplatnost právního úkonu.

²⁷⁰ V úpravě zákoníku práce zák.č. 65/1965 Sb. se nicméně dovozovalo, že neuvedení důvodů odvolání souhlasu vedou nejen k tomu, že pracovník neměl povinnost takové rozhodnutí zaměstnavatele respektovat, ale s odkazem na § 242 odst. 1 písm. a) se dovozovala neplatnost takového odvolání souhlasu, srov. s § 14 odst. 1 zák.č. 262/2006 Sb.

²⁷¹ Bělina Miroslav a kol. Zákoník práce:komentář, 2. vydání. Praha. C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2, str. 774.

²⁷² Jakubka, Jaroslav a kol.: Zákoník práce, Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2. aktualizované vydání. Olomouc. Anag, 2008, 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-2, str. 400.

²⁷³ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 93.

V případě, že by zaměstnavatel vykonával výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti bez předchozího souhlasu zaměstnavatele, dopustil by se porušení pracovní kázně (možnost ukončení pracovního poměru výpovědí pro závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) nebo okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Nicméně jakákoliv činnost vykonávaná takto zaměstnancem, tj. bez naplnění zákonných podmínek (souhlasu zaměstnavatele) by byla platnou činností, tj. např. na činnost podle živnostenského oprávnění by to nemělo vliv.

Nový zákoník práce pak na rozdíl od toho předchozího stanoví výslovný zákaz ukládat za porušení povinností vyplývajících z pracovně-právních předpisů peněžní postihy a peněžní či jiné záruky.²⁷⁴

c) Omezení výdělečné činnosti zaměstnanců státní správy a dalších institucí

Zvláštní úprava výše uvedeného se týká zaměstnanců vyjmenovaných v § 303 zákoníku práce. Výčet je taxativní a zákon vymezuje nejen kategorie těchto zaměstnanců, ale také jejich zvláštní povinnosti (neustrannost, povinnost mlčenlivosti, zákaz přijímání darů a jiných výhod, otázka střetu zájmů atd.), ale také členství v orgánech (nesmí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, s výjimkou pokud byl vyslán zaměstnavatelem a nepobírá odměnu od příslušné právnické osoby) a jsou dále omezeni ve vlastní podnikatelské činnosti (tj. mohou podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, na rozdíl od § 304 jde o jakoukoliv činnost ne jen shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, naopak nebrání-li ust. § 303 jiné výdělečné činnosti než je podnikání (např. pracovněprávní vztah), pak se na ně vztahuje úprava § 304, ovšem s dalším omezením, tedy nemohl by výkon takové práce vést ke střetu zájmů, zneužití informací či k ohrožení důvěry v neustrannost. Dle předchozí právní úpravy zákoníku práce takové omezení a povinnosti zaměstnanců uvedených v § 303 byly finančně kompenzovány. V nové úpravě jsou odměňovány platem dle ustanovení § 122 a násl., určeným podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., tj. jen na

²⁷⁴ Jakubka, Jaroslav. Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007. Olomouc. Anag, 2006, 175 s. ISBN 80-7263-347-3, str. 10.

základě zákona. Tato úprava měla být nahrazena úpravou zákona o státní službě, jehož plná účinnost byla zřejmě posunuta až na 1. leden 2015.

Nová právní úprava konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru nezaznamenala nějaké výrazné změny a zůstala v podstatě totožná s ustanovením předchozího zákoníku práce. Přesto se často objevují názory, že současná platná právní úprava nezaručuje zaměstnavateli ochranu před konkurenčním jednáním zaměstnance. Zaměstnanci často zneužívají poznatků a informací, pracovních nástrojů, materiálu i výsledků práce získaných v pracovněprávním vztahu pro konkurenční právní subjekt či vlastní osobu za účelem dalšího výdělků²⁷⁵

3. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Přestože se toto jednání vztahuje na rozdíl od výše uvedeného na dobu po skončení pracovního poměru, je třeba si dát pozor na situaci, kdy za trvání pracovního poměru zaměstnavatel udělí písemný souhlas k určité výdělečné činnosti a současně uzavře se zaměstnancem konkurenční doložku. Může totiž dojít k paradoxní situaci, kdy za trvání pracovního poměru mohl zaměstnanec vykonávat určitou činnost a po skončení ne. Taková situace bude sice pravděpodobně ojedinělá (např. zaměstnanec sice využívá zkušenosti zaměstnavatele, ale může i takové zkušenosti přenášet opačně) a proto by měl zaměstnavatel v době udělení souhlasu s činností za trvání pracovního poměru vymezit, jaké činnosti se souhlas týká, a zda je tato výjimka, stanovená jen na dobu trvání pracovního poměru nebo i po skončení pracovního poměru.

Konkurenční doložka týkající se doby po skončení pracovního poměru je upravena v §§ 310 a 311 zákoníku práce. Drobné úpravy oproti předcházejícímu znění se týkají možnosti výslovně se dohodnout na jiné splatnosti peněžitého vyrovnání než měsíčně pozadu a znovu se úprava vrací k pojmu „smluvní pokuta“ v případě porušení závazku zaměstnance plynoucího z konkurenční doložky, jinak jsou znění těchto ustanovení v podstatě totožná s § 29a předchozího zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2006. Na § 29a předchozího zákoníku práce odkazuje i důvodová zpráva s tím, že u

²⁷⁵ Jakubka, Jaroslav a kol.: Zákoník práce, Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008, 2.aktualizované vydání. Olomouc. Anag, 2008, 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-2, str. 400.

konkurenční smluvní doložky se jedná o dispozitivní právní úpravu, avšak s některými kogentními prvky. Ustanovení § 310 bylo původně v rozporu s touto proklamací uvedeno ve výčtu ustanovení § 363 odst. 2 nového zákoníku práce, tedy mezi ustanoveními, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit a to ani, kdyby se jednalo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.²⁷⁶ Tato skutečnost je poměrně zarážející už vzhledem k tomu, že předchozí zákoník co by kogentní právní předpis by takové odchýlení umožnil, zatímco nový „liberální“ zákoník, aniž by odstranil některé výkladové problémy, ho zakazuje.²⁷⁷

Základní body konkurenční doložky dle zákoníku práce bez novelizací:

- konkurenční doložka může být součástí jakékoliv dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- pod sankcí neplatnosti se vyžaduje písemná forma
- doba, po kterou se zaměstnanec nebude vykonávat konkurenční činnost je maximálně jeden rok od skončení pracovního poměru
- finanční kompenzace za plnění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky v minimálně zákonem stanovené výši
- lze ji kromě níže uvedených výjimek zaměstnanců a v případě zkušební doby sjednat jen s takovými zaměstnanci, od kterých je takové plnění (nebo spíše nečinnost) spravedlivé požadovat, s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal u zaměstnavatele za trvání pracovního poměru
- možnost sjednání smluvní pokuty v případě porušení závazku ze strany zaměstnance.

Pokud by byla konkurenční doložka sjednána na dobu delší než jeden rok, byla by neplatná, ale jednalo by se o relativní neplatnost dle § 20 zákoníku práce. V mnoha evropských zemích (např. Velká Británie, Maďarsko atd.) je možné sjednat delší trvání konkurenční doložky. Otázkou zůstává situace, že by byla sjednána na dobu delší než jeden rok, zda by byla neplatná jako celek nebo jen v části přesahující jeden rok.

²⁷⁶ Zrušeno novelou zák.č. 365/2011 Sb.

²⁷⁷ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 99.

Přikláním se k názoru, že by se jednalo, jak je uvedeno výše sice o relativní neplatnost, ale v celém rozsahu.²⁷⁸

Dohoda o konkurenční doložce musí být písemná a může být i součástí pracovní smlouvy, ale na začátku účinnosti zákoníku práce jen v případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem neuzavře pracovní poměr se zkušební dobou. V případě zkušební doby, šlo konkurenční doložku sjednat až po jejím skončení, tj. např. samostatnou dohodou. Pokud toto pravidlo nebylo dodrženo, nebyla celá pracovní smlouva neplatná, ale dochází k neplatnosti pouze ujednání o konkurenční doložce v pracovní smlouvě se stanovenou zkušební dobou. Takové ustanovení na jedné straně mělo zřejmě zabránit tomu, aby i zaměstnanci jejichž pracovní poměr trval jen krátkou dobu (zkušební dobu) měli povinnost vyplývající z konkurenční doložky (pravděpodobnost, že si osvojí nějaké know-how, zkušenosti a získají kontakty je podstatně nižší než u dlouhodobě pracujících zaměstnanců, na druhou stranu souhlasím s názorem, že zaměstnanec i v krátké době může získat neocenitelné znalosti, které pokud využije pro sebe nebo pro jiného budou k tíži původního zaměstnavatele).²⁷⁹

Po novele zákoníku práce zák. č. 365/2011 Sb., kdy byl odstraněn požadavek uzavírat ujednání o zákazu konkurence až po uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána, byl odstraněn jeden z problémů, který konkurenční doložka přinášela. Mnoho zaměstnavatelů totiž využívá institut zkušební doby a sjednání konkurenční doložky až po jejím skončení pak nebylo vždy jednoduché. Argument pro takové ustanovení byl, že je přeci možné uzavírat smlouvu o smlouvě budoucí nebo uzavírat pracovní smlouvu bez zkušební doby a sjednat ji na dobu určitou (např. několik měsíců) s možností ji následně prodloužit na dobu neurčitou. Takové postupy však na druhou stranu mohly být považovány jako obcházení zákona nebo dokonce v rozporu se zákonem a vést k relativní neplatnosti. Uvažovalo se také o další možnosti, jak uzavřít dohodu o konkurenční doložce se zkušební dobou a to využití odkládací podmínky. Dohoda o konkurenční doložce by tak ve skutečnosti byla uzavřena před uplynutím zkušební

²⁷⁸ Pozn. V důvodové zprávě k návrhu novely zákoníku práce byl předložen návrh na prodloužení doby trvání konkurenční doložky na dobu dva roky, po protestech odborářů však od tohoto záměru bylo ustoupeno. Dle odborů je vzhledem k rychlému zastarávání informací či technologických a inovativních postupů tato doba dostatečná.

²⁷⁹ K tomu se přiklání i judikatura, např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp.zn. 21 Cdo 4986/2010 ve kterém soud dovozuje, že k platnosti konkurenční doložky sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením dohody (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů zaměstnavatele. Pokud zákon hovoří o „minulém čase“ nelze tedy úspěšně dovozovat, že by bylo přípustné uzavřít konkurenční doložku teprve poté, co by zaměstnanec získal takové informace, poznatky a znalosti.

doby, což odporovalo zákoníku práce, a proto by bylo ujednání o konkurenční doložce neplatné.²⁸⁰ Názory, které podporovaly zrušení ustanovení o zkušební době, argumentovaly ojedinělostí takového řešení v kontextu zemí Evropy a byla navrhována případně i úprava sjednání konkurenční doložky, která by se však v případě ukončení pracovní smlouvy v průběhu zkušební doby neuplatnila. Vzhledem k faktu že i za trvání zkušební doby lze získat patřičné informace, znalosti i know-how kloním se k řešení, které bylo následně novelou přijato – tj. odstranění ustanovení o zkušební době v souvislosti s konkurenční doložkou. V takovém případě, pokud zaměstnanec nebude chtít uzavřít dohodu o konkurenční doložce, nemusí být uzavřena pracovní smlouva vůbec.

Konkurenční doložku dále nelze uzavřít se všemi zaměstnanci, (výjimka § 311, novelou zák. č. 362/2007 Sb., terminologicky upraveno), protože taková doložka by byla neplatná. Zákoník práce neomezuje dále žádné další skupiny pro uzavření konkurenční doložky.

3.1. Základní pojmy dané úpravy

a) Otázka činnosti

V konkurenční doložce lze sjednat okruh činností, jejichž výkonu se zaměstnanec má zdržet nepochybně i úžeji než je celý předmět činnosti zaměstnavatele. Zde bude záležet na vůli smluvních stran, v jakém rozsahu bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve svých výdělečných aktivitách omezen.²⁸¹ V návrhu na změnu zákoníku práce (novele) byla navrhována úprava, která měla v tomto případě pomoci zaměstnancům, do definitivní verze návrhu ji však nakonec ministerstvo nezařadilo, konkurence měla být vymezena jako činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti bývalého zaměstnavatele. Znění konkurenční doložky se tak mělo zúžit o ustanovení o „shodném předmětu činnosti“ nového a bývalého zaměstnavatele. Pak by vlastně záleželo jen na tom, zda je činnost nového a původního zaměstnavatele či

²⁸⁰ Fetter, W. Richard: Jak vás může zaměstnavatel přitlačit ke sjednání konkurenční doložky, publikované na <http://www.mesec.cz/clanky/jak-vas-muze-zamestnavatel-pritlacit-ke-konkurencni-dolozce>.

²⁸¹ Bělina, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 1.vyd. Praha. C.H. Beck, 2008, 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7, str. 799.

vlastní činnost skutečně konkurenční činností a nešlo by již o shodu činností, část velmi kritizovanou především v souvislosti s většími společnostmi jako zaměstnavateli, které měly formálně velmi široce a obecně (společně s mnoha dalšími firmami) zapsán předmět podnikání v obchodním rejstříku.²⁸²

Otázkou také zůstává, co chtěl zákonodárce vyjádřit podmiňovacím způsobem v odst. 1 § 310, tj. zaměstnanec se zavazuje, že po určitou dobu po skončení pracovního poměru se zdrží činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.²⁸³ Rámiš ve svém článku uvádí, že použití tohoto podmiňovacího způsobu a této formulace nemělo žádný hlubší smysl, přesto však otevírá otázku, k jakému okamžiku existence zaměstnavatele poměřovat konkurenční činnost – zda jde o činnost konkurenční vůči stavu činnosti zaměstnavatele ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce či ke dni ukončení pracovního poměru (třetí možnost, tedy že by šlo o činnost konkurenční k aktuální činnosti zaměstnavatele po (celou) dobu trvání zákazu konkurence, není patrně akceptovatelná, byť ani ta nepostrádá určitou logiku). Z povahy a účelu konkurenční doložky vyplývá, že rozhodující je činnost zaměstnavatele v den ukončení pracovního poměru.²⁸⁴ Jiný názor na to má Tomka v článku publikovaném na internetové adrese,²⁸⁵ ve kterém uvádí, že zaměstnanec by se měl zdržet takové činnosti, o které v průběhu zaměstnání získal určité poznatky a která je po celou dobu trvání dohody o konkurenční doložce (nejdéle tedy jeden rok od skončení pracovního poměru) předmětem činnosti zaměstnavatele

²⁸² K tomu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.8.2012, sp.zn. 21 Cdo 2995/2011 kde se stanoví, že nepřipustnou výdělečnou činností je též výdělečná činnost zaměstnance, jejíž předmět zapsaný v obchodním rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění se ani z části neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele není pouze činnost, která pokrývá celý předmět činnosti zaměstnavatele, postačuje, kryje-li se jen s jeho částí. Na shodu předmětu činnosti zaměstnavatele ovšem nelze usuzovat jen z totožnosti údajů o jejich předmětech činnosti zapsaných v obchodním rejstříku či jiné evidenci. Výdělečná činnost, která je předmětem zákonné úpravy, je taková činnost, jejímž provozováním by se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel mohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení, tak by tomu bylo tehdy, kdyby se nabídka jejich výrobků, zboží a služeb stejného druhu mohla na trhu setkat s poptávkou stejných zákazníků (klientů). Za nepřipustnou výdělečnou činnost je tedy považována i činnost, jejíž předmět zapsaný v obchodním rejstříku nebo jiné evidenci se ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení a jestliže má taková činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.

²⁸³ V předchozí právní úpravě do novely zák.č. 46/2004 Sb. byl podmiňovací způsob začleněn pouze pro druhou část – „by měla soutěžní povahu.“

²⁸⁴ Rámiš, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy. Orac, s.r.o., 2009, č. 14. Str. 523-525. ISSN 1211-1139 publikováno také na <http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni>.

²⁸⁵ [Http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka](http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-21912780-F00000_d-konkurencni-dolozka).

nebo by vůči němu měla soutěžní povahu. Souhlasím s názorem, že není důležité v jaké době, zda tedy při uzavírání konkurenční doložky nebo při skončení pracovního poměru se bude posuzovat činnost zaměstnance, ale hlavně by se mělo jednat o činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo vůči němu má soutěžní povahu.²⁸⁶

Další podmínkou je, že takovou konkurenční doložku lze uzavřít pouze v případě, že je to 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 další jeho činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Problém je možná také použití podmínky, „závažným způsobem ztížit jeho činnost“, protože pokud bychom chtěli tuto podmínku důsledně uplatnit, bohužel by se asi nevztahovala na velké společnosti, u kterých není zřejmě až na nějaké specifické výjimky možné tuto část naplnit, tj. odchod jednoho zaměstnance asi nedokáže závažným způsobem ztížit jejich činnost.²⁸⁷ Ustanovení týkající se definice činnosti zůstalo od předchozí úpravy v novelách v podstatě až na výjimky zde citované stejné, bez významných změn.

b) Časové a územní omezení konkurenční doložky

Zákoník práce v žádné ze svých úprav ani novel dosud nestanovil, jakého území se má konkurenční doložka týkat. Není tak zcela jasné, zda doložka platí automaticky na celém území České republiky (s ohledem na obecnou teritorialitu českých předpisů včetně zákoníku práce), nebo pouze na území, kde existuje relevantní trh způsobilý zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost za předpokladu, že by na takovém trhu zaměstnanec vykonával výdělečnou činnost soutěžní povahy. Zřejmě sami strany si mohou území aplikace doložky sjednat, a to i v širším nebo užším rozsahu než území České republiky. Pokud dohoda o územním omezení konkurenční doložky není uzavřena (není v doložce obsažena), platí doložka pouze v rámci relevantního trhu, tedy nikoli automaticky na celém území České republiky. Naopak relevantní trh může přesahovat i hranice České republiky, a v takových případech lze dovést

²⁸⁶ Pozn. V návrhu novely zákoníku práce byla ještě obsažena jedna úprava, která se nepodařila prosadit a to podmínka, podle níž musí jít o informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné.

²⁸⁷ Návrh na novelizaci zákoníku práce z března 2011 obsahoval také moderační právo soudu omezit nebo zrušit takovou konkurenční doložku, která by zaměstnance omezovala „více než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele“. Do konečné verze návrhu ministerstva však nakonec takové ustanovení nebylo zařazeno.

aplikovatelnost konkurenční doložky i na zahraniční konkurenční činnost.²⁸⁸ Souhlasím s tímto výše uvedeným názorem.²⁸⁹

Co se týká časové otázky, je zákoníkem práce stanovena doba na kterou lze uzavřít dohodu o konkurenční doložce na délku jednoho roku. V případě, že by dohoda o konkurenční doložce přesahovala tuto zákonem stanovenou délku, byla by konkurenční doložka neplatná a to relativně, takže by se její neplatnosti musela dovolat jedna ze stran.

c) Peněžité vyrovnání

Původně bylo v zákoníku práce stanoveno, že v případě uzavření konkurenční doložky je zaměstnavatel jako kompenzaci povinen uhradit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku. Horní hranice takového vyrovnání nebyla stanovena, ale vzhledem k faktu a v porovnání s dalšími evropskými státy je takové ustanovení vůči zaměstnanci velmi výhodné, nebylo asi mnoho případů, kdy by zaměstnavatel vyrovnání hradil vyšší než zákonem stanovené minimum. Také v návrhu na změnu zákoníku práce pak bylo navrhováno snížit minimální hranici tohoto vyrovnání na polovinu, což také novelou zák. č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012 bylo stanoveno. V rámci úpravy výše finanční kompenzace se vedly různé diskuze pro a proti jejímu snížení. Z mého pohledu je problém především u vysoce specializovaných činností, kde je téměř vyloučeno, aby zaměstnanec pak získal takovou práci, která je v jeho oboru a zároveň není konkurenční vůči činnosti zaměstnavatele a stejně finančně hodnocená. Je nutné také přihlídnout k faktu, že takový vysoce specializovaný odborník pak ztrácí kontakt se svým oborem. Přikláníla bych se tedy spíše k omezení a specifikaci zaměstnanců, se kterými je konkurenční doložka uzavírána, ale výši peněžitého vyrovnání bych ponechala v původním znění. Je také ještě nutné dodat, že se jedná o minimální výši peněžitého vyrovnání a konkurenční doložka je dohoda dvou stran a horní výše peněžitého vyrovnání není tedy stanovena, takže takový odborník nemusí na navrhovanou výši kompenzace přistoupit. Výše peněžitého vyrovnání by navíc měla odrážet i konkrétní dovednosti, znalosti a

²⁸⁸ Škubal, Jaroslav, Liškutín, Tomáš: Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2010, č. 9. Str. 10-18. ISSN 0032-6208, str. 12.

²⁸⁹ Pozn. Důvodová zpráva k novele zákoníku práce obsahovala také návrh na časové, územní i věcné omezení konkurenční doložky k větší ochraně zaměstnance před nepřiměřeným zákazem konkurence. Právě podle mého názoru jako reakci na možný výklad, že konkurenční doložka se tak vztahuje k relevantnímu trhu, který může překračovat i hranice našeho státu.

poznatky, které si zaměstnanec u zaměstnavatele osvojí. V praxi je ale spíše zvykem ponechávat zákonem stanovený minimální finanční limit.

Zajímavě řeší výši peněžitého vyrovnání Švédsko, kde se jako kompenzace doplácí rozdíl mezi předchozí mzdou a příjmem dosahovaným u nového zaměstnavatele, avšak zaměstnavatel má možnost sjednat kompenzaci ve výši 60% předchozího výdělku zaměstnance (tuto možnost využívají zaměstnavatelé, pokud předpokládají, že u zaměstnance dojde k výraznému propadu v příjmu. Řada států (např. Polsko, Rakousko nebo Maďarsko) nestanoví pevnou částku vyrovnání, ale váže jeho přiměřenost na konkrétní okolnosti každého případu. V Itálii se např. soudy spokojují s kompenzací již od 10 % předchozího výdělku zaměstnance (obvykle soudy přiznávají 15 – 35 %).²⁹⁰ Jak bylo již uvedeno s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu²⁹¹ v případě, že ujednání o konkurenční doložce neobsahovalo ustanovení o peněžitém vyrovnání, jednalo se o relativní neplatnost celé konkurenční doložky, které se mohl dovolat ten, kdo byl takovým ujednáním dotčen ve svých právech a povinnostech a současně neplatnost nezpůsobil sám. Po novele zákoníku práce bylo možné takové ustanovení chápat jako ustanovení, které je v rozporu s dobrými mravy nebo v rozporu se zákonem a základními zásadami pracovněprávních vztahů s odkazem na § 19, což bylo upraveno a zúženo novelou zák. č. 303/2013 Sb.

Peněžité vyrovnání však jako pojem způsobuje i řadu problému z hlediska provázanosti s dalšími právními předpisy zejména s předpisy daňovými a sociálního zabezpečení. Dle převládajících názorů se takové peněžité vyrovnání bude blížit k pojmu mzda a to částečně k institutu náhrady mzdy, která je určena zaměstnanci po dobu, za splnění zákonných podmínek, po kterou pro zaměstnavatele práci nevykonává. K otázce výše peněžitého vyrovnání se objevují také diskuze týkající se „způsobu ukončení pracovního poměru“. Zda peněžité vyrovnání náleží i zaměstnanci se kterým je pracovní poměr ukončen z důvodu porušení jeho povinností nebo také v případě výpovědi zaměstnance. Tato otázka již byla položena v rámci novelizací zákoníku práce v návaznosti na úpravu zákona o obchodních pomocnících a zákona o soukromých zaměstnancích. V této otázce je však nesporný fakt, že podstatou konkurenční doložky je ochrana know-how, zkušeností, postupů, technologie zaměstnavatele a způsob

²⁹⁰ Škubal, Jaroslav, Liškutín, Tomáš: Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2010, č. 9. Str. 10-18. ISSN 0032-6208, str. 13.

²⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.7.2010, sp.zn.. 21 Cdo 2362/2009.

ukončení pracovního poměru nemá na tuto skutečnost žádný vliv. Samozřejmě v případě porušení povinností ze strany zaměstnance může ještě zaměstnavatel za trvání pracovního poměru od konkurenční doložky za splnění zákonných ustanovení odstoupit.

d) Smluvní pokuta, náhrada škody

Smluvní pokuta je tak sankcí za porušení závazku, aniž by oprávněná strana tedy zaměstnavatel musel prokazovat vznik škody, její výši. Pro prokázání oprávněnosti nároku postačí platná dohoda o konkurenční doložce. Ujednání o smluvní pokutě může být sjednáno jen písemně pod sankcí neplatnosti (a to relativní neplatnosti) a v takovém ujednání musí být určena její výše nebo způsob jejího určení.

Výše smluvní pokuty musí být přiměřená v rámci uzavřené konkurenční doložky. Otázku výše a přiměřenosti smluvní pokuty tak řešila i judikatura, konkrétně např. rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové,²⁹² který stanovil, že při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je třeba vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak z poměrů zaměstnance. Na straně zaměstnavatele se může jednat např. o odliv zákazníků a tedy snížení zisku a na straně zaměstnance je nutné porovnat výši smluvní pokuty s pracovním zařazením, výší mzdy atd. Na výši smluvní pokuty se objevuje několik názorů, některé tedy váží výši smluvní pokuty na výši peněžitého vyrovnání,²⁹³ jiní naopak a k tomuto názoru se přiklání i já, považují ujednání o smluvní pokutě jako každé jiné smluvní ujednání, kde se nejedná o vzájemné plnění zaměstnance a zaměstnavatele, ale o sankci za porušení závazku, jejímž zaplacením závazek zaniká a zaměstnanec již není dále vázán omezením vyplývajícím z dohody o konkurenční doložce.²⁹⁴

Dříve převažoval názor, že nepřiměřená smluvní pokuta způsobí neplatnost konkurenční doložky jako celku (relativní), v tomto ohledu bych se přikláněla ale k názoru, že ujednání o smluvní pokutě je oddělitelné od ostatních ujednání a není podstatnou náležitostí dohody, takže by neplatnost konkurenční doložky jako celku neměla způsobit. Problém bych viděla spíše v tom, že v úpravě konkurenční doložky

²⁹² Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11.4.2001, sp.zn. 20 Co 99/2001-123.

²⁹³ Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. 5. aktualiz. vyd. zásadně přeprac. a rozš. Praha. Polygon, 2004, 839 s. ISBN 80-7273-101-7, str. 143.

²⁹⁴ Tomek, Martin. Konkurenční doložka. Právní rádce. Economia, a.s., 2007, č. 8. Str. 28-31. ISSN 1210-4817, str. 30.

chybělo a chybí moderační právo soudu. Moderační právo soudu bylo předmětem úpravy v zákoníku práce před rokem 2007. Znovu se vrátilo do zákoníku práce jeho novelou zák. č. 365/2011 Sb., kterou bylo zřízeno právo soudů rozhodovat o snížení náhrady mzdy zaměstnanců u neplatného rozvázání pracovního poměru. Navzdory faktu, že moderační právo soudu u smluvní pokuty zajišťující závazek zaměstnance nevykonávat konkurenční výdělečnou činnost je v řadě evropských zemí např. v Polsku, Rakousku atd. běžné, u nás soud nemá právo nepřiměřenou smluvní pokutu snížit a tak by nepřiměřenost smluvní pokuty mohla vést pouze k neplatnosti buď konkurenční doložky jako celku, nebo dle mého názoru ujednání o smluvní pokutě. Moderační právo by pak mělo své uplatnění také v případě, kdy se podmínky závazku vyplývajícího z konkurenční doložky změnil tak, že ujednání o její výši by již nebylo přiměřené a spravedlivé.²⁹⁵ Požadavek na přiměřenost smluvní pokuty zůstal zachován z předešlé úpravy, zde je zřejmě určitou chybou odkaz na odst. 1 § 310, který však řeší obecnou definici konkurenční doložky a předpokládám, že zákonodárce měl spíše na mysli odkaz na odst. 2, což je v souladu s výše popsáním. Výše smluvní pokuty se bude posuzovat vždy dle podmínek každého jednotlivého případu. Přesto se dá předpokládat, že za nepřiměřenou smluvní pokutu se bude pravděpodobně považovat smluvní pokuta přesahující peněžité vyrovnání ze strany zaměstnavatele.²⁹⁶ Např. v Belgii může být nový zaměstnavatel povinen smluvní pokutu zaplatit, pokud věděl o vázanosti zaměstnance konkurenční doložkou a aktivně zaměstnanci nabídl pracovní příležitost se záměrem využít know-how získané zaměstnancem v předchozím zaměstnání, a to za účelem „přetažení“ nových klientů (důkazní břemeno má však předchozí zaměstnavatel), obdobné pravidlo platí i podle anglického práva. V České republice takovou výslovnou úpravu nemáme, nicméně v praxi není zcela výjimečné, že se nový zaměstnavatel zaváže zaměstnanci, že jej zaplacením smluvní pokuty z uzavřené konkurenční doložky „vykoupí“.²⁹⁷ V případě, že zaměstnanec poruší závazek vyplývající z konkurenční doložky a byla-li současně sjednána smluvní pokuta, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. V takovém případě dojde tedy k zániku konkurenční doložky a tudíž i k povinnosti zaměstnavatele poskytovat peněžité

²⁹⁵ Pozn. Moderační právo pak zakotvil nový občanský zákoník v § 2975.

²⁹⁶ Např. zákonná úprava slovenského zákoníku práce, zák. č. 311/2001 Z.z., § 83a odst. 5, ve kterém se stanoví, že v případě porušení závazku zaměstnance dodržet zákaz konkurence, se může smluvní strany dohodnout na povinnosti uhradit zaměstnavateli peněžitou náhradu, která však nesmí přesáhnout celkovou peněžitou náhradu zaměstnavatele za splnění závazku zákazu konkurence. Taková náhrada se navíc přiměřeně sníží v případě splnění závazku zaměstnance alespoň z části.

²⁹⁷ Škubal, Jaroslav, Liškutín, Tomáš: Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2010, č. 9. Str. 10-18. ISSN 0032-6208, str. 15.

plnění a zaměstnanec plnit dále svůj závazek. Zajímavou otázkou by byla situace, kdy zaměstnanec poruší svoji povinnost opakovaně v období od prvního porušení až do zaplacení smluvní pokuty, tj. zda by mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci zaplacení smluvní pokuty také opakovaně. Předpokládám, že i přesto, že zákon stanoví, že dohoda o konkurenční doložce zaniká až zaplacením smluvní pokuty, tj. v mezidobí mezi vznikem důvodu pro zaplacení smluvní pokuty a jejím reálným zaplacením, by tedy měla být konkurenční doložka účinná pro obě strany, a argumentem by mohlo být, že sankcí za včasné nezaplacení je trvání povinnosti, přesto však předpokládám, že hlavním smyslem tohoto ustanovení je, za porušení povinnosti zaplatit smluvní pokutu a tím dojde k zániku závazku zaměstnance.

Co se týká náhrady škody, nad rámec toho, co bylo uvedeno již v předešlém textu, je třeba zmínit, že zákoník práce upravuje náhradu škody ve svém § 250 tak, že v případě porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, zaviněným jednáním a to ve formě úmyslu nebo nedbalosti (i když nedbalost asi nebude pro případ konkurenční doložky typická) je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli způsobenou škodu. A to nejen skutečnou škodu ale i ušlý zisk. Forma zavinění se odrazí na výši škody, která u nedbalostního porušení povinností nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku. V této argumentaci vidím problém především v tom, že náhrada škody takto upravená se zcela evidentně vztahuje na porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, tedy za trvání pracovního poměru. Dohoda o konkurenční doložce se k takovému ustanovení dá vztáhnout jen v případě velmi extenzivního výkladu s odůvodněním nějaké souvislosti s původním pracovním poměrem. Názor, že náhradu škody lze vymáhat vždy, i když to není v dohodě o konkurenční doložce stanoveno, se opírá hlavně o fakt, že většina pracovních smluv neobsahuje ujednání, že v případě porušení závazku a vzniku škody je zaměstnanec povinen škodu uhradit. Já se však přikláním k názoru odkazující na § 4 zákoníku práce a aplikaci obecné úpravy občanského zákoníku, která je k úpravě smluvní pokuty a náhradě škody podle mě nejbližší, tudíž nelze požadovat náhradu škody vzniklé porušením povinností vyplývajících z konkurenční doložky, není-li mezi stranami dohodnuto jinak a dále v návaznosti na předchozí text – nelze požadovat náhradu škody převyšující smluvní pokutu, pokud se na tom strany nedohodly a v případě neúměrně vysoké smluvní pokuty je smluvní pokuta neplatná. Jiná situace by nastala, pokud by se

zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky dopustil ještě navíc nekalosoutěžního jednání podle občanského zákoníku. V takovém případě by bývalý zaměstnavatel mohl vůči svému bývalému zaměstnanci uplatňovat nároky též podle občanského zákoníku. Podle § 2988 osoby, jejichž práva byla nekalou soutěží porušena nebo ohrožena, se mohou proti rušiteli domáhat, aby se tohoto jednání zdržel nebo odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.²⁹⁸ Text týkající se smluvní pokuty s výjimkou názvosloví zůstal v podstatě zachován a ani novely ani nový zákoník práce ho nezměnil. Úprava od novely zák. č. 46/2004 Sb. zůstal v podstatě identická.

e) Zánik konkurenční doložky

Vedle výše uvedeného způsobu zániku dohody o konkurenční doložce, tj. uhrazením smluvní pokuty, kterým zaniká povinnost ze strany zaměstnance plnit závazek a povinnost ze strany zaměstnavatele platit stanovenou částku jako kompenzaci, je možné, aby dohoda o konkurenční doložce byla ukončena jednostranným úkonem ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele – a to odstoupením od konkurenční doložky zaměstnavatele nebo výpovědí konkurenční doložky zaměstnance.

Odstoupení od konkurenční doložky řeší ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce, které stanoví, že „zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“ U tohoto ustanovení se liší názory v tom, zda je nutné sjednat možnost odstoupení přímo v textu dohody o konkurenční doložce, nebo zda toto zákonné ustanovení vlastně je určitým zmocněním k odstoupení i v případě, že tato možnost nebude v dohodě o konkurenční doložce zmíněna. S odkazem na výše uvedené, zůstává i dosti diskutovaná otázka, zda lze odstoupit od konkurenční doložky i v případě, že tato možnost nebyla v dohodě stanovena a zda lze odstoupit bez udání důvodu odstoupení. Obecně lze říci, že možnost odstoupení od dohody se řídí subsidiárně občanským zákoníkem a ten stanoví, že možnost odstoupení od konkurenční doložky/dohody může kterákoliv ze smluvních stran, umožňuje-li to zákon nebo je-li tak mezi smluvními stranami dohodnuto.²⁹⁹ Zákoník práce omezuje možnost takového odstoupení pro zaměstnavatele jen na dobu trvání pracovního poměru.

²⁹⁸ Bělina Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář, 2. vydání. Praha. C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2, str. 800.

²⁹⁹ Pozn. Tato podmínka zůstala i v novém občanském zákoníku zachována - § 2001.

Souhlasím s tím, že ustanovení § 310 odst. 4 není obecným zmocněním, na druhé straně je tu ale fakt, že v případě, že v dohodě o konkurenční doložce nebude výslovně sjednána možnost odstoupení pro zaměstnavatele, mohl by zaměstnavatel odstoupit od smlouvy s odkazem na zákonnou úpravu obsaženou v odst. 4 po dobu trvání pracovního poměru i z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu. Je pravdou, že konkurenční doložka je ustanovení, které by mělo primárně sloužit k ochraně zaměstnavatele, a tak by zaměstnavatel měl mít možnost kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru přehodnotit, zda je pro něj ekonomicky výhodné (v porovnání se znalostmi, informacemi a vyšší peněžitého vyrovnání) takovou konkurenční doložku mít uzavřenou. Stejně tak určitá ochrana zaměstnance je zaručena už faktem, že konkurenční doložku lze uzavřít jen za zákonem stanovených podmínek. Naproti tomu judikatura se spíše stavila na stranu argumentace, že odstoupení od konkurenční doložky za trvání pracovního poměru je možné pouze z důvodů stanovených zákonem nebo dohodou stran.^{300 301}

Dále netrvá-li zaměstnavatel nadále na dodržování dříve sjednaného závazku konkurence, bude důvodem zpravidla skutečnost, že zaměstnanec již nedisponuje informacemi, poznatky apod., jejichž využití při další výdělečné činnosti zaměstnance by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Pokud zaměstnavatel v situaci, kdy fakticky pominuly důvody, pro které byla konkurenční doložka sjednána, od konkurenční doložky odstoupí za trvání pracovního poměru zaměstnance (tj. předtím, než zaměstnanec z konkurenční doložky plnil – strpěl z ní vyplývající omezení), čímž jednostranně přivodí zánik zaměstnancova (budoucího podmíněného) práva na

³⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp.zn. 21 Cdo 4986/2010 ve kterém dovolací soud konstatuje, že pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele je v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce předepsáno časové omezení, odstoupení je účinné jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání pracovního poměru účastníků. Soud dále dovozuje, že není možné odstoupit od ujednání o konkurenční doložce v době trvání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu. § 310 odst. 4 o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí, ale jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Bez uvedení důvodu odstoupení nelze jednostranné odstoupení od právního úkonu považovat za perfektní a nemůže mít za následek sledované účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance a možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu by bylo zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.

³⁰¹ K tomu také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.3.2012, sp.zn. 21 Cdo 4394/2010 ve kterém soud dovozuje, že zásadě pacta servanda a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů proto odpovídá požadavek, že zaměstnavatel smí, bylo-li ujednáno, od konkurenční doložky odstoupit jen v době za trvání pracovního poměru účastníků nebo ji jiným způsobem jednostranně zrušit, avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.

přiměřené peněžité vyrovnání nelze toto vnímat jako poškozování zaměstnance odepřením dříve dohodnutého plnění, ale primárně jako uvolnění pro výběr a výkon jeho další výdělečné činnosti.³⁰² K otázce pravidel a podmínek pro odstoupení a jeho oprávněnost je třeba ještě doplnit, že konkurenční doložce zákon stanovuje takové podmínky, aby dostatečně ochránil zaměstnance, dále nároky vyplývající ze smluvní pokuty by se dalo říci, jsou sjednány spíše ve prospěch zaměstnance – zákon nestanoví povinnost smluvní pokutu sjednat. V případě porušení závazku, je zde sice povinnost uhradit smluvní pokutu, ale závazek oproti úpravě v občanském zákoníku (kde povinnost vyplývající ze závazku zaplacením smluvní pokuty nezaniká jak podle předchozí, tak podle nové právní úpravy), zaniká a to bez vůle zaměstnavatele a jak bylo uvedeno již výše, mnozí budoucí zaměstnavatelé jsou ochotni zaplatit smluvní pokutu za svého nového zaměstnance. Argumentace pro přísnější úpravu podmínek pro odstoupení se dále opírá o nebezpečí, že by zaměstnavatel mohl odstoupit od konkurenční doložky poslední den trvání pracovního poměru, tj. v době, kdy si zaměstnanec již stěží bude hledat pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci. Tuto situaci však lze dle mého názoru řešit v souladu s § 14 odst. 1 zákoníku práce, tj. že takové odstoupení od konkurenční doložky by mohlo být považováno za šikanózní odstoupení. Závěrem se tedy v otázce podmínek a pravidel pro odstoupení od konkurenční doložky přikláním k názoru, že zákoník práce dostatečně ochraňuje zaměstnance svými zákonnými požadavky na způsob a podmínky uzavření dohody o konkurenční doložce a zaměstnavatel by tedy měl právo v průběhu pracovního poměru mít možnost odstoupit od konkurenční doložky v případě, že vyhodnotí, že nejsou již dány důvody pro její trvání. Doporučovala bych vzhledem k rozdílným názorům na tuto část ustanovení, v konkurenční doložce uvést důvody pro možné odstoupení ze strany zaměstnavatele i přesto, že dle zákonné úpravy, si pro odstoupení dohodnuté v konkurenční doložce strany nemusí stanovit důvod. Z mého pohledu tedy i v zákoně chybí vymezení důvodů odstoupení už i vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranné právní jednání a že jde o zásah do práv a oprávněných zájmů druhého účastníka takového vztahu. Souhlasím s názory, že konkurenční doložka má ochránit i zaměstnavatele před budoucím konkurenčním jednáním a že je za to povinen zaplatit peněžitou částku, takže by měl mít možnost i takový vztah ukončit. Vzhledem k tomu, že by bylo zřejmě velmi obtížné vymezit zákonem důvody takového odstoupení,

³⁰² Urbanec David. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, publikováno na ipravnik.cz dne 24. 11. 2001 a dále Právní rozhledy. C.H.Beck, 2010, č. 7. ISSN 1210-6410.

příkláněla bych se k zákonem stanovené povinnosti takové důvody uvést v dohodě o konkurenční doložce. Oprávněnost takového odstoupení s přihlédnutím k postavení obou stran by pak mohlo být přezkoumatelné soudy (možnost náhrady škody pro zaměstnance).

Zaměstnavatel může tedy od konkurenční doložky odstoupit písemně před skončením pracovního poměru (při okamžitém zrušení pracovního poměru před nebo současně s rozhodnutím o okamžitém zrušení pracovního poměru, v případě výpovědi i kdykoliv v průběhu výpovědní doby). Ujednání o možnosti odstoupení od konkurenční doložky sjednané ve prospěch zaměstnance nebude a není zřejmě používaným ustanovením.

Výpověď konkurenční doložky řeší § 310 odst. 5. Pro ukončení konkurenční doložky výpovědí je naopak důvod předem dán, přímo zákonem a je to pouze prodlení zaměstnavatele s platbou peněžitého vyrovnání po dobu delší než 15 dnů po dni splatnosti. Obecně je peněžité vyrovnání splatné pozadu za měsíční období, tj. první den následující po měsíci, za který peněžité vyrovnání oprávněné straně náleží, strany si však mohou sjednat i jiné lhůty splatnosti. Možnost vypovědět konkurenční doložku je upravena jen ve prospěch zaměstnance, pokud by se smluvní strany dohodly na možnosti výpovědi i ve prospěch zaměstnavatele jednalo by se spíše o možnost odstoupení, zmiňováno výše.

Zaměstnanec ale není povinen dohodu o konkurenční doložce vypovědět jen proto, že mu zaměstnavatel přestal peněžité vyrovnání platit. Výpověď může tedy zaměstnanec zaměstnavateli dát za zákonem stanovených okolností, pokud už nechce být závazkem z konkurenční doložky vázán a přijde mu vhod, že mu zaměstnavatel vyrovnání nezaplatil vůbec nebo třeba ve stanovené lhůtě. Pokud naopak chce, aby mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání platil, protože dodržuje zákaz konkurenčního jednání, může toto vyrovnání po zaměstnavateli požadovat, a to i soudně.³⁰³

Konkurenční doložka, výpověď konkurenční doložky i odstoupení od konkurenční doložky musí být učiněno v písemné formě, jinak je takové právní jednání neplatné. Jedná se však o relativní neplatnost. K zániku konkurenční doložky může dojít i vzájemnou dohodou stran. Dohodou může konkurenční doložka zaniknout kdykoli (i po

³⁰³Simečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 121.

skončení pracovního poměru), je ale nutné dodržet písemnou formu takového právního jednání. Neplatnost dohody o rozvázání smlouvy o konkurenční doložce by mohla být namítána jedině pro rozpor s dobrými mravy podle § 14 odst. 1 zákoníku práce, případně pro omyl dle občanského zákoníku.^{304 305} Konkurenční doložka může samozřejmě zaniknout i uplynutím doby, v souladu s ustanovením § 326 zákoníku práce.

Posledním způsobem zániku konkurenční doložky je samotný zánik pracovního poměru, a to smrtí zaměstnance, případě i smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby, pokud nedochází k pokračování v živnosti podle příslušných živnostenských předpisů. Pokud dojde k zániku zaměstnavatele – právnické osoby s právním nástupnictvím, přecházejí na právního nástupce i práva a povinnosti vyplývající z konkurenční doložky.³⁰⁶

V. Rozhodčí doložka

V neposlední řadě bych se krátce chtěla zmínit o řešení případných sporů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z důvodu neshody na právech a povinnostech vyplývajících z uzavřené konkurenční doložky. Jednoznačně lze říci, že takové spory bude řešit věcně a místně příslušný soud. Otázkou ovšem zůstává, a v této oblasti nepanují jednotné názory, zda lze spory vyplývající z konkurenční doložky řešit u stálého rozhodčího soudu či rozhodce ad hoc. Původně bylo rozhodčí řízení určeno pro obchodní vztahy, kde jsou si obě strany rovny a jsou na určité úrovni profesionality, dnes si ale stále více rozhodčí řízení nachází prostor i ve sféře soukromoprávní. Dle svého vývoje má rozhodčí řízení jistě dnes již svou tradici, využití i smysl. V soukromoprávní sféře však rovnost stran není již tak typická, např. otázka spotřebitelských smluv a samozřejmě otázka pracovněprávní oblasti. Zejména tato odvětví soukromého práva jsou naopak postavena na nerovnosti stran. V těchto

³⁰⁴ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008, str. 203. ISBN 978-80-7201-738-6, str. 117.

³⁰⁵ Pozn. Co se týká omylu dle úpravy občanského zákoníku, pak podle předchozího občanského zákoníku byl omyl řešen podle § 49a s tím, že právní úkon byl neplatný, jestliže jej jednající osoba učinila v omylu vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Stávající úprava nového občanského zákoníku v § 583 upravuje podmínku tak, že nestačí pouze vědomost o omylu, ale omyl způsobí neplatnost jenom jestliže jej druhá strana vyvolá.

³⁰⁶ Škubal, Jaroslav, Liškutín, Tomáš: Konkurenční doložka a její praktické užití. Práce a mzda. Wolters Kluwer ČR, 2010, č. 9. Str. 10-18. ISSN 0032-6208, str. 16.

případech je otázkou, zda má rozhodčí řízení i zde své opodstatnění a to zejména s poukazem na konstatování, že např. v pracovněprávních vztazích by tímto řízením nebylo respektováno právo na spravedlivý proces zaručený Úmluvou o ochraně lidských práv a svobod³⁰⁷ což je naopak dle mého názoru zachováno a přípustné a do jaké míry se někdo tímto vzdává svých práv, bude záležet vždy na konkrétním případě.

V pracovněprávních vztazích to bylo do nového zákoníku práce zák. č. 262/2006 Sb., předem vyřešeno § 207, který stanovil, že spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy. Nová úprava již takové ustanovení nemá, objevují se názory, že došlo k přehlédnutí, které však nebylo nijak řešeno, ale dle mého názoru tomu tak nebylo. Nicméně z mého pohledu nevýhodou současné úpravy je, že zákoník práce tak rozhodování sporů tím, že je nijak neřeší, je ani nijak nelimituje. Tímto si tedy obecně v návaznosti na zák. č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů účastníci právních vztahů mohou rozhodnout smlouvou, že jejich spory bude rozhodovat rozhodčí soud nebo rozhodce. § 2 tohoto zákona stanoví, že v případě majetkových sporů s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkursu nebo vyrovnání, k nimž by jinak byla dána pravomoc soudu, může rozhodovat jeden nebo více rozhodců nebo stálý rozhodčí soud. Takovou smlouvu o možnosti rozhodčího řízení mohou strany uzavřít v případě, že v předmětném sporu je možné uzavřít smír. Co se týká pracovněprávních sporů, je postoj k jejich řešení v rozhodčím řízení rozporuplný a panuje zde jistá nejistota. Lze však předpokládat, že v pracovněprávních vztazích je v současné době možné uzavřít rozhodčí smlouvu u všech majetkových sporů (odstupné, výše mzdy atd.) – u těchto sporů lze uzavřít smír, ostatní pracovněprávní spory např. žaloby na určení platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru řešit v rozhodčím řízení nelze. Přesto si především rozhodci ad hoc v současné době stále přisvojují právo rozhodovat v pracovněprávních sporech v širokém měřítku (včetně právě otázky neplatnosti ukončení pracovního poměru atd.)

Dalo by se říci, že se jedná pouze o otázku soud versus rozhodčí soud či rozhodce. V této otázce je ale dle mého názoru ještě problém týkající se významného rozdílu mezi

³⁰⁷ Důvodová zpráva Vlády ČR týkající se navrhované novely zákoníku práce, která nebyla schválena, navrhovala regulaci rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích. Jeden z dalších návrhů byl pak vrátit text ze starého zákoníku práce o pravomoci soudů (návrh ze dne 15.2.2013), což však považuji za krok zpět a spíše bych se přikláběla k regulaci a úpravě užití rozhodčího řízení, protože ne ve všech oblastech pracovního práva by bylo jeho užití na hraně či za hranou a omezovalo by postavení slabší strany – zaměstnance.

stálým rozhodčím soudem, pracujícím na základě stanovených pravidel, podle práva, za minimálně jednoho ústního jednání s odůvodněným rozhodčím nálezem a rozhodci ad hoc či arbitrážními centry takové rozhodce sdružující, kteří nemusí dodržovat procesní pravidla, nemusí dojít k ústnímu jednání, rozhodčí nález nemusí být odůvodněn a rozhodovat mohou podle zásad spravedlnosti. V neposlední řadě by tedy bylo asi vhodné zejména v pracovněprávních vztazích oddělit tyto dva typy rozhodčích řízení, které v současné době náš právní řád staví na roveň.

Závěrem bych se přikláběla k názoru, že by rozhodčí řízení mělo mít své zastoupení i v pracovněprávních vztazích s tím, že jeho rozsah a použití by byl zákonem upraveno. Mezi nejdůležitější parametry stanovených limitů bych řadila zejména ty, které také vycházejí s návrhu novely zákoníku práce a zahraničních úprav³⁰⁸:

- nestranný rozhodce, nejlépe působící u stálých rozhodčích soudů nebo vedený např. u Ministerstva spravedlnosti
- rozhodce musí rozhodovat v souladu s právními předpisy, zejména právními předpisy na ochranu zaměstnance, nesmí omezovat práva a nároky zaměstnance a pokud tomu tak nebude, je možné rozhodnutí zrušit soudem
- dodržení minimálních požadavků pro průběh řízení – dokazování, ústní jednání atd.
- písemný rozhodčí nález včetně odůvodnění

VI. Exkurs – zcela nová úprava zákoníku práce

Rozhodla jsem se v závěru své práce ještě věnovat publikaci Petra Bezouška s názvem Vyhledky do budoucnosti pracovního práva, se zaměřením na konkurenční doložku jako možné inspiraci při úpravě tohoto ustanovení i do budoucna.³⁰⁹ Autor ve své publikaci navrhuje znění zákoníku práce. Ustanovení o konkurenční doložce předchází ustanovení o mlčenlivosti, které z mého pohledu zřejmě upravuje v podstatě

³⁰⁸ Cole versus Burns International Security Services, rozhodnutí Okresního soudu v Kolumbii, sp.zn. 105 F.3d 1465 (D.C.Cir 1997) a návrh na novelu zákoníku práce a v souladu s novelou zákona o rozhodčím řízení zák. č. 19/2012 Sb.

³⁰⁹ Bezouška, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9, str. 128-144.

vztah zaměstnance a zaměstnavatele za trvání pracovního poměru a zákaz jeho konkurenčního jednání a dále stanoví povinnost ochrany obchodního tajemství.

1. Za trvání pracovního poměru

Autor upravuje zákaz konkurence za trvání pracovního poměru tak, že zavádí do své právní úpravy pojem „loajalita zaměstnance“. Uvádí, že kromě vztahu výkonu práce a poskytnutí odměny, by mezi zaměstnance a zaměstnavatelem měl být vztah povinnosti loajalita a péče o zaměstnance. Povinnost loajalita je pak souhrnným označením pro různé vedlejší povinnosti zaměstnance, které se zakládají na zásadě, že zaměstnanec hájí oprávněné zájmy zaměstnavatele. Vedlejší činnosti jsou akceptovatelné do té míry, pokud souvisí s pracovním poměrem a slouží k zajištění výsledku. Souhlasím s autorem, že toto pojetí je daleko výstižnější a flexibilnější než pojetí zákonné úpravy, konkrétně tedy ust. § 301 písm. d), které navíc pracuje s negativním vymezením – „povinnost nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele“, přičemž pozitivní vymezení by podle mého názoru poskytovalo lepší ochranu zaměstnavatele, stejně tak i pojetí, že nejde na rozdíl od zákonné úpravy o činnost a to pouze výdělečnou (měla by se postihnout i nevýdělečná činnost – minimálně může i bez ohledu na zisk pro zaměstnance způsobit újmu zaměstnavateli a dále např. může být náročná časově a zaměstnanec pak nepodává dostatečný výkon u zaměstnavatele) a navíc by se jednalo i o činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Měla by tak být postižena i činnost, která může být zaměstnavateli na újmu v případě, že činnost zapsaná např. v obchodním rejstříku není shodná s činností zapsanou u subjektu, kde zaměstnanec vykonává svou činnost³¹⁰ a naopak zaměstnanec by vykonával činnost u takového subjektu, která nemá soutěžní povahu vůči zaměstnavateli, ač předmět činnosti zapsaný v příslušné evidenci je shodný.

Autor dále zdůrazňuje, že zaměstnanec musí své chování podřídit tomu, aby neporušil povinnost loajalita, tj. podle toho (nezávisle na povinnosti mlčenlivosti) se musí zdržet v zásadě všech kritických vyjádření ve vztahu k zaměstnavateli, pokud by tím byl narušen soulad pracovního kolektivu, vztah důvěry k zaměstnavateli nebo konkrétní obchodní vztahy. Pravidlo je dle autora relativně kogentní, což tedy chápu

³¹⁰ Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.8.2012, sp.zn. 21 Cdo 2995/2011.

tak, že může být upraveno dohodou smluvních stran jinak, což dává prostor smluvní volnosti účastníků na rozdíl od úzce pojatého systému souhlasu zaměstnavatele. Úprava zákoníku práce také řeší povinnost loajality. Tato zahrnuje především mlčenlivost, diskrétnost a poctivost. Musí se proto vyvarovat činností, jimiž by byla loajalita narušena. Zvláštní povinnost mlčenlivosti je stanovena pro zaměstnance ve veřejné správě³¹¹, z povinnosti loajality je odvozen zákaz určité výdělečné činnosti během trvání pracovního poměru³¹² a z části též institut konkurenční doložky.³¹³ Loajalitu vůči zaměstnavateli musí zaměstnanec dodržovat již od okamžiku uzavření pracovní smlouvy, ne až ode dne, který je sjednán jako den nástupu do práce. Vůči povinnosti loajality zaměstnanec můžeme postavit zaměstnavatelovu povinnost péče³¹⁴ – při řízení práce musí zaměstnavatel brát ohled na ochranu zdraví zaměstnance a bezpečnost práce. I tato povinnost může dospět dříve než se sjednaným dnem nástupu do práce – zaměstnanec se např. musí podrobit lékařské prohlídce, která osvědčí jeho zdravotní způsobilost k vykonávané práci.³¹⁵

Další ustanovení navrhované úpravy se váží ke klíčovému slovu v souvislosti s konkurenční doložkou jak v pracovním, tak v občanském právu a to je povinnost mlčenlivosti a to nejen za trvání, ale i po skončení pracovního poměru. Za trvání pracovního poměru se jedná zejména o informace, které jsou zaměstnavatelem určeny k utajení (např. obchodní tajemství) a o kterých se zaměstnanec dozví při výkonu své práce. Povinnost se dle navrhované úpravy týká nejen informací, u kterých je upozorněn, že je nutné je utajit, ale i těch, u nichž to dle konkrétního případu a vzhledem k jejich povaze a zvyklostem vědět měl a mohl. Po skončení pracovního poměru stíhá dle autora zaměstnanec zákonná povinnost mlčenlivosti a záleží na tom, zda byla sjednána konkurenční doložka. Po skončení pracovního poměru je povinnost užší a dopadá pouze na případy nezbytné ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele a ty stanovené zvláštními právními předpisy (ochrana obchodního tajemství) i vzhledem k ochraně zaměstnance v jeho právu na hospodářské uplatnění. Dle mého názoru rozdíl takové úpravy spočívá v tom, že za trvání pracovního poměru nesmí zaměstnanec sdělit žádnou informaci, po skončení jen ty informace, které by narušily nezbytnou ochranu oprávněných zájmů bývalého zaměstnavatele. Samozřejmě i tady bychom se museli

³¹¹ Srov. § 303 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

³¹² Srov. §304 zákoníku práce.

³¹³ Srov. § 310 zákoníku práce.

³¹⁴ Srov. § 101 a násl. zákoníku práce.

³¹⁵ Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, str. 71

zabývat výkladem pojmů, např. co přesně a do jaké míry může nějaká informace a jaká narušit ochranu zájmů a co je nezbytná ochrana.³¹⁶

Autor se také zabývá specifikací rozdílů povinnosti zachovávat mlčenlivost a povinností vyplývajících z ustanovení o konkurenční doložce. Účelem konkurenční doložky je zablokovat bývalého zaměstnance ve výkonu určité činnosti pro určitý čas. Povinnost mlčenlivosti brání pak zaměstnanci pouze v tom, aby informace určené k utajení využil nebo sdělil jinému. Bez konkurenční doložky pak může zaměstnanec poskytovat stejné služby, ale nesmí využít zakázané skutečnosti. Konkurenční doložka mu pak zabrání i v poskytování služeb.

2. Po skončení pracovního poměru

Otázka úpravy dohody o konkurenční doložce je především úpravou vážící se na období skončení pracovního poměru. Autor ve svém pojetí vypouští definici činnosti shodné a zaměřuje se jen na činnost soutěžní povahy, jak to také bylo navrhováno v novele zákoníku práce, která však nebyla v této části schválena. Na rozdíl od zákoníku práce autor ve své úpravě připouští možnost uzavřít konkurenční doložku ještě před uzavřením pracovního poměru. Tato úprava mi nepřipadá vhodná, protože právě až uzavřením pracovní smlouvy, zařazení zaměstnance do pracovního procesu, jeho činností a popř. i seznamování se s činností zaměstnavatele dává podle mého názoru tomuto ustanovení smysl.

V podstatě stejně tak jako zákonná úprava chápe autor vymezení možnosti sjednat konkurenční doložku jen s těmi zaměstnanci, kteří mají možnost získat znalosti, které jak specifikuje, nejsou běžně dostupné a jejichž užití by mohlo způsobit zaměstnavateli podstatnou újmu. Formulace podstatná újma mi připadá o něco lépe zvolená než definice zákoníku práce o ztížení činnosti, protože jak bylo již řečeno výše, ztížit činnost se mnohdy hůře než u újmy bude posuzovat u velkých společnostech. Je zde také autorem v komentáři k navrhované úpravě kladen důraz na informace o okruhu

³¹⁶ Pozn. Co se týká zákonné úpravy délky povinnosti zachovat obchodní tajemství je povinnost zákonem stanovena do doby, než se stanou tyto skutečnosti obecně známými. Povinnost zachovat obchodní tajemství tak nekončí ani skončením pracovního poměru zaměstnance. Obdoba § 19 zák. č. 513/1991 obchodního zákoníku týkající se trvání obchodního tajemství v novém občanském zákoníku není.

zákazníků zaměstnavatele, kde a s tím souhlasím, autor zdůrazňuje, že ani tak nejde o seznam zákazníků, ani o budoucí zákazníky, ale o kmenové zákazníky a o subjektivní znalosti o nich – jejich požadavky, kontakty, zvyklosti atd. A dále autor uvádí, že konkurenční doložka má preventivní charakter a i když se v době porušení zaměstnancova závazku vyplývajícího z konkurenční doložky škoda neprojeví, je možné, že se projeví až později, tj. souhlasím s tím, že konkurenční doložka je postavena také na „možnosti“ podstatné újmy (např. zhoršení hospodářské situace zaměstnavatele, snížení schopnosti konkurovat). Autor dále vyvozuje, že se zde jedná o informace a znalosti, které získá zaměstnanec a že nejde o jeho osobní schopnosti, jako jsou schopnosti se rozhodovat, zručnost, empatie, ty nemohou být předmětem konkurenční doložky a ani nejsou v příčinné souvislosti se způsobenou újmou či možným vznikem újmy. Ztotožňuji se s názorem, který také vyplývá z rozhodování soudů, že důležité pro určení platnosti konkurenční doložky je okamžik skončení pracovního poměru, ne okamžik jejího sjednání. Autor upouští od povinnosti sjednat konkurenční doložku až po skončení zkušební doby, což bylo také novelou upraveno i v platném znění zákoníku práce, v podstatě se shodnou argumentací a to, že je možné informace, poznatky a znalosti získat i ve zkušební době.

Jedna z hlavních otázek při úpravě textu zákazu konkurence je otázka definice a určení rozsahu činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele. Autor se ztotožňuje se závěry, které jsou též citovány v této práci, že předmětem konkurenční doložky může být přímá konkurenční činnost nebo činnost, kde se zaměstnanec podílí na činnosti jiné osoby (jednatel společnosti atd.), ale ne jen finanční účast ve společnosti např. nabytí akcií. Na druhé straně však nesouhlasím s jeho závěry, že poskytnout peněžité plnění za dodržení podmínek sjednaných konkurenční doložkou je zaměstnavatel povinen pouze v některých případech, ani s jeho navrhovaným ustanovením – „zaváže-li se zaměstnavatel“. Jak bylo mnohokrát zmíněno, konkurenční doložka by měla být vyvážený závazek, kde povinnosti jednoho subjektu odpovídá povinnost druhého subjektu. Autor vyvozuje, že v případě finanční kompenzace zaměstnavatel nese náklad a za něj nezískává již výkon práce (s tím souhlasím, tady je protiplněním nečinnost, která má také svoji hodnotu) a dokáže-li si zaměstnanec na trhu práce vydělat na své živobytí jinak, není již kompenzace třeba. Což mi připadá jako závěr úplně nepřijatelné, protože proč by zaměstnanec, který třeba léta pracuje v určitém oboru, který vystudoval, ve kterém se zdokonalil praxí, ho musel opustit,

hledat uplatnění jinde a jen protože by byl schopen najít si jinou práci např. v oboru, ve kterém nemá či nechce působit, mělo by to být k jeho tíži. Pokud podnikne takové kroky, je jasné, že se jedná o omezení na jeho straně, kterému by mělo odpovídat omezení na straně zaměstnavatele, tj. finanční kompenzace.

V tomto znění konkurenční doložky je již zohledněn nový občanský zákoník a jeho subsidiární použití v případě úpravy pracovního práva, tímto autor dovozuje, že v případě, že text konkurenční doložky nebude obsahovat ustanovení vymezující konkurenční činnost, okruh osob nebo území, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.

Současné zákonná úprava bohužel i přes návrhy jejích novel nestanoví žádné omezení týkající se území. Chápu argumenty v případě podnikání přes internet, přesto bych se přikláběla k zákonné úpravě, která by platnost konkurenční doložky podmiňovala určitou větší specifikací jejího rozsahu. Co se týká časového omezení, autor počítá s možností maximální hranice trvání konkurenční doložky až po dobu tří let, zatímco návrhy k novele zákoníku práce většinou chtěli uzákonit hranici dvouletou. Autor argumentuje, že v případě obchodního tajemství, je ochrana počítána ještě na podstatně delší období než je doba tří let, na druhou stranu je třeba podotknout, že pokud by zaměstnanec nemohl vykonávat práci ve svém oboru i po několik let, mělo by to nesporně velmi negativní dopad a podle mého názoru by to i zamezilo ochotě takové konkurenční doložky uzavírat a ne vždy by to bylo účelné.

Autor stanovuje zákaz uzavřít konkurenční doložku na dobu neurčitou nebo delší jak pět let, což je úprava v souladu s novým občanským zákoníkem. Přikláběla bych se k textaci, která vytváří soulad mezi zákoníkem práce a novým občanským zákoníkem, ponechala bych na volnosti smluvních stran určení délky jejího trvání s tím, že doba neurčitá a delší než 5 let se zakazuje. Moderační právo soudu je ovšem podmínkou takové úpravy, tj. možnost přezkumu a následného zrušení či prohlášení neplatnosti takové konkurenční doložky, která by omezovala zavázanou stranu více, než by byla potřebná ochrana strany oprávněné.

Výše byla diskutovaná také problematika neúčinnosti konkurenční doložky v návaznosti na způsob ukončení pracovního poměru. Prvorepublikové právní úpravy zohledňovaly souvislost mezi způsobem ukončení pracovního poměru a účinnost konkurenční doložky. Současná právní úprava tuto souvislost neupravuje. Autor ve

svém návrhu dospěl k závěru, že pokud se bude zaměstnavatel chovat protiprávně, nemůže mít ze svého chování prospěch a stanovuje důvody neúčinnosti konkurenční doložky v jednotlivých případech výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu protiprávního činu zaměstnavatele a naopak pozitivně vymezuje způsoby trvání závazku z konkurenční doložky v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Autor tedy vymezuje případy, kdy by neměly nastoupit předvídatelné následky plynoucí z konkurenční doložky, protože nastoupí jiné, budoucí skutečnosti, tímto se dle svého komentáře chce vyhnout případné relativní neplatnosti úkonů a ulehčit tak pozici zaměstnance. Stejně tak i normuje případ ukončení pracovního poměru dohodou, lze-li z ní dovodit jako důvod k ukončení spolupráce protiprávní čin zaměstnavatele. Zvláště v případě dohody o ukončení pracovního poměru mi připadá toto ustanovení neadekvátní. Tímto chce autor zabránit tomu, aby zaměstnavatel, který zaměstnanci znemožní pokračovat v práci ve vlastní organizaci, mu zakazoval nebo ztěžoval výkon jiné činnosti spolu s dvěma výjimkami a možností zaměstnance se rozhodnout. Důležitost tohoto ustanovení autor podporuje i tím, že v jeho znění konkurenční doložky není třeba finanční kompenzace. K tomu bych chtěla připomenout, že veškerá skončení pracovního poměru ať už iniciativa přijde z jakékoliv strany a zavinění také, jsou vždy na základě zákona, tj. zákon s nimi počítá a nemají vliv na ochranu nabytých zkušeností, know-how, postupů a znalostí. Přikláníla bych se tedy k názoru nepodmiňovat účinnost konkurenční doložky způsobem ukončení pracovního poměru.

V poslední řadě se ještě autor zabývá odpadnutím zákazu konkurence tedy případu, kdy zaměstnavatel nemá prokazatelně důležitý zájem na jeho dodržování, to kdy předmětné skutečnosti přestanou být u zaměstnavatele utajovány a stanou se běžně dostupnými, nebo případ, kdy zaměstnavatel přestane vykonávat činnost, která je předmětem zákazu. To, že již zaměstnavatel nemá důležitý zájem, musí v případném soudním řízení tvrdit a prokázat zaměstnanec. Důležitý zájem je autorem definován úžeji než zájem oprávněný.

Zmíněnou situaci zákonná úprava podle mě řeší možností odstoupení od konkurenční doložky a toto je možné (a podle mého názoru i nutné) řešit jako sjednaný důvod odstoupení v textu dohody o konkurenční doložce.

VII. Zákaz konkurence dle právních předpisů Republiky Srbska

Republika Srbsko má také ve své zákonné úpravě obsažen zákaz konkurence – konkurenční doložku upravující omezení pro zaměstnance jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Zvlášť zákoník práce upravuje ještě speciální smlouvu (dle českých zvyklostí by se tato smlouva dala považovat za jakousi manažerskou smlouvu), tj. smlouvu ředitele společnosti, který není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, ale vykonává svou činnost na základě smlouvy „o právech a povinnostech ředitele“. Zákaz konkurence pak stejně jako česká legislativa řeší i obchodněprávní úprava a trestněprávní úprava. Podrobnosti obecné úpravy dané zákoníkem práce se pak nacházejí v obecných nařízeních zaměstnavatele/vnitřním předpise, kolektivních smlouvách a v jednotlivých pracovních smlouvách.

1. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích - úprava

1.1. Za trvání pracovního poměru

Zákoník práce v kapitole XIII – Ustanovení o zákazu konkurence, v článku 161 stanoví, že v pracovní smlouvě lze sjednat povinnost zaměstnance nevykonávat bez souhlasu zaměstnavatele svým jménem a na vlastní odpovědnost (ve svůj prospěch) nebo na účet jiné právnické či fyzické osoby určitou činnost. Tento zákaz konkurence za trvání pracovního poměru lze však dohodnout pouze v případě, že zaměstnanec může při své činnosti u zaměstnavatele:

- získat nové, důležité, technologicko-odborné znalosti (resp. know-how),
- pracuje s velkým počtem obchodních partnerů nebo přímo rozšiřuje síť obchodních partnerů pro zaměstnavatele,
- anebo se seznámil s důležitými obchodními informacemi (obchodním tajemstvím).

Obecným aktem/vnitřním předpisem zaměstnavatele a pracovní smlouvou lze též specifikovat místní působnost zákazu konkurence v závislosti na druhu činnosti, které se zákaz týká. V případě porušení zákazu konkurence ze strany zaměstnance, má zaměstnavatel právo žádat náhradu škody.

Citované právní ustanovení se vztahuje k zákazu konkurence během trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Otázka činnosti je ještě daleko obecněji formulovaná než v českém zákoníku práce (shodná nebo soutěžní povahy). V srbské úpravě se činnost specifikuje pouze možností získat nové, důležité, odborné znalosti a obchodní kontakty.³¹⁷ Zákon stanoví, že pracovní smlouvou se mohou stanovit činnosti, které zaměstnanec nebude oprávněn vykonávat, tj. zákon předpokládá specifikaci činnosti v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přestože většina srbských právníků doporučuje pro určitost konkurenční doložky specifikovat činnost, běžně se velmi často uzavírají konkurenční doložky zamezující konkurovat v hlavní činnosti zaměstnavatele nebo činnosti, která má velký význam pro zaměstnavatele vzhledem k jeho působení.³¹⁸ Místní působnost zákazu konkurence je určena obecným aktem/vnitřním předpisem zaměstnavatele a pracovní smlouvou, v závislosti na druhu činnosti, které se zákaz týká. Konkurenční doložka neomezena místem, je neplatná. Místní působnost zákazu konkurence se vyvozuje dle každého konkrétního případu s ohledem na druh práce. Především ve srovnání s českou právní úpravou je zde z mého pohledu dán větší prostor pro vyjádření vůle obou smluvních stran. Zákaz konkurence je formulován obecněji a nechává prostor a předpokládá jeho úpravu jak ve vnitřním předpise zaměstnavatele, jehož zájmy má hájit, tak v pracovní smlouvě, tedy v dohodě obou stran.

Ustanovení o zákazu konkurence je dispozitivní, ale může být uzavřeno jen v případě, že zaměstnanec splňuje výše uvedené podmínky, tj. při své činnosti u zaměstnavatele získá nové, důležité technologické znalosti, velký počet obchodních partnerů/rozšíří síť obchodních partnerů anebo získá důležité obchodní informace (obchodní tajemství).

V případě, že zaměstnanec poruší za trvání pracovního poměru ustanovení o zákazu konkurence, je zaměstnavatel povinen dle čl. 163 zákoníku práce Srbské republiky zahájit řízení o určení odpovědnosti za škodu dle pravidel stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo pracovní smlouvou. V takovém řízení bude určena výše škody. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s výší škody, popř. takovou škodu neuhradí, může se zaměstnavatel obrátit na příslušný soud. V žalobě na uhrazení škody musí zaměstnavatel prokazovat vznik škody, její výši a příčinnou souvislost mezi

³¹⁷ Srov. §310 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.

³¹⁸ Srov. § 310 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., ... ztížení činnosti zaměstnavatele.

vznikem škody a porušením ustanovení o zákazu konkurence ze strany zaměstnance. Porušením ustanovení o zákazu konkurence může být i důvodem k výpovědi pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele. Srbský zákoník práce umožňuje, aby si v pracovní smlouvě upravil zaměstnavatel a zaměstnanec výpovědní důvody, resp. zákonným důvodem pro výpověď pracovní smlouvy je porušení pracovní povinností a pracovní kázně, což může být blíže specifikováno v pracovní smlouvě.³¹⁹ V české zákonné úpravě se neřeší stanovení povinností, které by vedly k ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel si však v pracovním řádu či jiném právním předpise může upravit intenzitu porušení takových povinností tak, aby vedly k ukončení pracovního poměru výpovědí – definice „závažného porušení“. K tomu Drápal ... jakou intenzitou dosáhlo zaměstnancovo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, není významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popřípadě podle pracovní nebo jiné smlouvy účastníků. Uvádí-li se např. ve vnitřním předpisu nebo ve smlouvě, že v nich označené jednání zaměstnance bude představovat závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jeho vykonávané práci (a bude proto vždy důvodem pro výpověď) nebo že jiné (v nich uvedené) chování zaměstnance se posoudí jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jeho vykonávané práci (a bude proto se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr) není soud takovým vymezením dle české legislativy při svém rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán.³²⁰

Zákaz konkurence v srbské právní úpravě tedy obecně dává větší prostor pro úpravu jednotlivých práv a povinností jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Zákon zde stanoví, i když ne např. vždy pod sankcí neplatnosti, povinnost ujednat si hranice takového zákazu konkurence a to jak do činnosti, tak do místní působnosti. Myslím, že čím bude zákaz konkurence lépe specifikován, tím větší jistota bude mezi stranami a tím i obstojí taková dohoda soudní přezkoumání nebo se mu úplně vyhne.

³¹⁹ Pozn. Srov. s ustanovením § 52 písm. g výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele a § 55 okamžité zrušení pracovního poměru dle zák. č. 262/2006 Sb.

³²⁰ Bělina Miroslav a kol. Zákoník práce : komentář, 2.vydání. Praha. C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2, str. 218.

1.2. Po skončení pracovního poměru

Zákoník práce v kapitole XIII – Ustanovení o zákazu konkurence, v článku 162 stanoví, že v pracovní smlouvě je též možné sjednat podmínky zákazu konkurence tak, jak bylo uvedeno výše, tedy za trvání pracovního poměru s odkazem na citovaný čl. 161 zákoníku práce a to až po dobu dvou let od jeho skončení. Tato doba je však maximální. Zákaz konkurence lze však sjednat s podmínkou, že se zaměstnavatel v pracovní smlouvě zaváže poskytnout zaměstnanci peněžité/finanční vyrovnání ve sjednané výši.

Co se týká úpravy zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, upravuje to zákoník práce v citovaném článku 162. Konkurenční doložka musí být uzavřena pouze písemně, dle mého názoru může být uzavřena jak při sjednání pracovního poměru, tak kdykoliv v průběhu pracovního poměru dodatkem k pracovní smlouvě, stejně tak může být dodatkem k pracovní smlouvě kdykoliv během trvání pracovního poměru zrušena. Zkušební doba stejně tak jako podle současné platné právní úpravy v českém zákoníku práce, nemá žádný vliv na možnost sjednat konkurenční doložku. Podmínka platnosti konkurenční doložky dle srbského práva je taktéž vázána na závazek finanční kompenzace zaměstnavatele pro zaměstnance. Finanční kompenzace je v dohodnuté výši mezi stranami. Obecně v této oblasti chybí judikatura. Jediné soudní spory, které byly řešeny, byly spory týkající se právě neplatnosti konkurenční doložky z důvodu nestanovení finanční kompenzace pro zaměstnance. Pro platnost konkurenční doložky není rozhodující způsob ukončení pracovního poměru. Stejně tak jako v české zákonné úpravě není ani v srbské zohledněn způsob ukončení pracovního poměru v závislosti na existenci a účinnosti dohody o konkurenční doložce.

Konkurenční doložku dle mého názoru lze sjednat pouze pro pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Vedle takových pracovních poměrů existují také „práce konané mimo pracovní poměr“ (určitá dohoda o provedení práce pro dočasné a opakující se práce, smlouva o poskytnutí služeb, smlouva o zastupování a zprostředkování, dohoda o pracovní činnosti atd.) Na jedné straně je zde autonomie vůle smluvních stran uzavřít konkurenční doložku i v případě takových typů smluvních vztahů (autonomie vůle je omezena pouze kogentními ustanoveními, pravidly morálky a zvyklostmi), na druhé straně by se jednalo stejně tak jak bylo uvažováno i v českém právním prostředí o zásah do Ústavou zaručených práv a svobod, tedy do práva na práci. Takový zásah lze učinit také jen zákonem a ten stanoví „v pracovní smlouvě lze sjednat“, z čeho zřejmě

vyplývá, že zákonná úprava uvažuje o možnosti sjednat konkurenční doložku pouze v pracovní smlouvě, nikoliv ve smlouvách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Navíc se v zákonném ustanovení používá pojem „zaměstnanec“ a zaměstnanec je pouze osoba v pracovním poměru. Tato otázka je dle srbského práva řešena poměrně jasně, dle české legislativy se vedly různé spory, zda a jestli dohoda o zákazu konkurence lze uzavřít i v případě prací konaných mimo pracovní poměr. Dle mého názoru na rozdíl od srbské právní úpravy z české právní úpravy lze vyvodit, že obecně je dohoda o zákazu konkurence sice koncipovaná pro práce konané na základě pracovního poměru, nicméně jak je uvedeno výše např. v případě dohody o pracovní činnosti, která je velice blízká svými podmínkami pracovnímu poměru, by s odkazem na autonomii vůle a možnost sjednat si určité podmínky, měl být dán těmto dohodám prostor.

Zákonná úprava o omezení trvání dohody o zákazu konkurence na maximálně 2 roky je kogentní, strany se od tohoto ustanovení nemohou odchýlit, tj. jakákoliv případná dohoda o delším trvání zákazu konkurence po skončení pracovního poměru by pro zaměstnance byla neplatná. Co se týká neplatnosti, usuzuji, že dohoda o trvání zákazu konkurence na období přesahující 2 roky by nezpůsobila neplatnost konkurenční doložky jako takové. Ujednání o konkurenční doložce by bylo účinné ale jen po dobu dvou let.

Z výše uvedeného vyplývá, že v takové dohodě, že zaměstnanec zavazuje po stanovenou dobu, nejdéle však 2 roky po skončení pracovního poměru, nevyužívat získané znalosti, jakož i síť obchodních partnerů anebo informace a obchodní tajemství, které získal za trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, ať už ve prospěch svůj či ve prospěch třetí osoby. Zároveň se zaměstnavatel zavazuje, že zaměstnanci poskytne peněžité/finanční vyrovnání, které si smluvní strany sjednají.

Peněžité/finanční vyrovnání, které zaměstnanec obdrží z důvodu dodržení dohody o zákazu konkurence, se chápe jako částka, která představuje ušlý zisk, který by zaměstnanec reálně mohl očekávat v případě neexistence zákazu konkurence. Význam peněžitého/finančního vyrovnání v tomto případě představuje jakousi náhradu škody, která zaměstnanci vznikne, protože ve stanovené lhůtě nemůže využívat získané znalosti. Zákon stanoví pro platnost konkurenční doložky pouze požadavek sjednání finanční kompenzace a její vyplácení. Vzhledem k nedostatečné judikatuře v této oblasti, zůstává z mého pohledu otázkou, zda by se mohl poté zaměstnanec domáhat

vyšší finanční kompenzace, protože její minimální hranice na rozdíl od české úpravy není stanovena. Subsidiární povahu má k zákoníku práce v Srbsku zákon o závazkových vztazích.³²¹

Částka připadající na finanční vyrovnání je kromě náhrady škody v podobě ušlého zisku doplněna ještě zákonem o závazkových vztazích, ze kterého by se vyvozovala výše finanční kompenzace ze zisku, který by mohl oprávněně zaměstnanec očekávat vzhledem ke všem okolnostem. I v srbské úpravě závazkových vztahů je kladen důraz na vyváženost práv a povinností (práv a závazků) a vzhledem k tomu se domnívám, že by zaměstnanec právě s poukazem na nevyváženost ujednání v případě nízké finanční kompenzace mohl svůj nárok uplatnit u soudu.

Výše finanční kompenzace i způsob platby (lze sjednat jednorázově i měsíčně) je sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovní smlouvě. Nelze ji sjednat žádnou jinou dohodou, musí být součástí pracovní smlouvy, jinak je neplatná jak dohoda o finanční kompenzaci, tak ustanovení týkající se konkurenční doložky. Vzhledem k tomu, že toto ustanovení se týká zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci finanční kompenzaci až po skončení pracovního poměru, ve výši a způsobem stanoveným pracovní smlouvou, nikoliv během trvání pracovního poměru.

V případě sjednání zákazu konkurence po skončení pracovního poměru bez ustanovení týkajícího se finanční kompenzace pro zaměstnance, je ujednání o konkurenční doložce neplatné a zaměstnanec může využít veškerých svých získaných znalostí za trvání pracovního poměru (např. začít pracovat pro konkurenční společnost), bez omezení. Zaměstnavatel tak není oprávněn požadovat jakoukoliv náhradu škody z důvodu takového postupu zaměstnance. Soudní praxe³²² a Ministerstvo práce a sociálních věcí se k dané problematice vyjádřily tak, že zákaz konkurence po ukončení pracovního poměru může být platně sjednán, jenom pokud se zaměstnavatel zaváže zaměstnanci platit finanční vyrovnání ve sjednané výši. Soudní praxe je v této oblasti nedostatečná. Existuje asi 15 rozsudků Vrchního soudu Srbska, které se všechny vztahují k žalobě zaměstnavatele na uplatnění práva na náhradu škody z důvodu porušení zákazu konkurence ze strany zaměstnance po skončení pracovního poměru.

³²¹ Pozn. Dalo by se říci občanský zákoník obecně.

³²² Např. Rozhodnutí Apelačního soudu v Novém Sadu čís. Gž 1920/12 ze dne 3.5.2012.

Všechny takové žaloby byly zamítnuty ze stejného důvodu a to, že v dohodě o konkurenční doložce po skončení pracovního poměru nebyla stanovena finanční kompenzace pro zaměstnance. Z toho důvodu ostatní části takových ujednání ani výše škody či způsob jejího určení v pracovní smlouvě či vnitřním předpise zaměstnavatele nebyly nikdy předmětem soudního přezkumu či rozhodnutí. V současné době není známý případ, ve kterém by se zaměstnanec domáhal určení neplatnosti konkurenční doložky nebo ve kterém by zaměstnavatel uspěl v žalobě o náhradu škody vůči bývalému zaměstnanci, který nedodržel ustanovení konkurenční doložky po skončení pracovního poměru. Jediným stanoviskem soudců³²³ poskytovaným na určitých právních seminářích je, že platně lze sjednat konkurenční doložku po skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jen v případě, že je současně sjednána finanční kompenzace pro zaměstnance, tj. její výše. Bližší určení výše však není řešeno.

Je zřejmé, že takové ustanovení je na ochranu zájmů zaměstnance. Cílem je znemožnit zaměstnavateli uzavírat pracovní smlouvy s tím, že se zaměstnanec vzdá nároku na zaplacení peněžitého/finančního vyrovnání z důvodu zákazu konkurence po skončení pracovního poměru. Nicméně problém je ten, že zákoník práce ani jakékoliv jiné platné předpisy nestanoví výši takového finančního vyrovnání, ani způsob jejího výpočtu, a pak jsou v praxi velmi časté případy, kdy zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem, jejíž součástí je i ustanovení o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, sjednává se zaměstnancem pouze symbolickou finanční kompenzaci za dodržení takové dohody o nekonkurování. Tímto postupem naplní podmínky zákonného ustanovení o sjednání finanční kompenzace a zároveň je to k minimální tíži zaměstnavatele. Platnost takového ustanovení o zákazu konkurence bude totiž i v případě symbolické finanční kompenzace dle srbské legislativy zachována.

V případě, že zaměstnanec poruší konkurenční doložku po ukončení pracovního poměru, byla-li platně sjednána (tj. zejména součástí dohody o zákazu konkurence byla stanovena a hrazena i finanční kompenzace), může zaměstnavatel vyžadovat po bývalém zaměstnanci náhradu škody i soudně. V takovém případě nebude provádět zaměstnavatel výše popsané řízení o určení odpovědnosti za škodu a stanovení její výše,

³²³ Např. soudkyně Snežany Andrijević.

jelikož už neexistuje pracovní poměr. V případě žaloby zaměstnavatele proti bývalému zaměstnanci by byl zaměstnavatel povinen prokazovat způsobenou škodu a její výši. Je zde velká pravděpodobnost, že by měl nárok pouze na uhrazení poskytnuté finanční kompenzace.

Závěrem co se týká finanční kompenzace a návaznosti na srovnání s vývojem v české právní úpravě, je nutné konstatovat, že finanční kompenzace má své opodstatněné místo a zdůvodnění, je důležitým aspektem pro vyváženost vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec a vzhledem k problémům při stanovení její výše v srbské právní úpravě, bych se zřejmě přikláněla k zákonem stanovenému jejímu minimálnímu limitu.

Přijetím nového srbského zákoníku práce v roce 2005, došlo k úpravě pracovní legislativy tak, že zákoník práce nyní upravuje zvláštního postavení „ředitele-jednatele“ tj. osoby, která není v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem (dle české legislativy by takovému ustanovení byly asi nejbliže tzv. manažerské smlouvy). V tomto případě, lze vzájemná práva, povinnosti a odpovědnosti ředitele/jednatele a zaměstnavatele stanovit ve smlouvě, aniž by se s ředitelem uzavíral pracovní vztah.³²⁴

Stejně tak jako v české legislativě i v té srbské se řešila otázka, zda lze platně sjednat konkurenční doložku v takových typech smluv. V České republice se uzavírání manažerských smluv a zákazů konkurence řešilo především v době, kdy nebyl zákaz konkurence upraven zákoníkem práce jako alternativa k možnosti uzavřít nepojmenovanou smlouvu o zákazu konkurence v těchto typech smluv. Názor na danou problematiku u nás byl rozporuplný, i vzhledem k tomu, že manažerské smlouvy se ve většině uzavíraly vedle pracovních smluv, tj. s osobou, která byla zaměstnancem.³²⁵

V Srbské republice se pak v této souvislosti řešila otázka, zda ustanovení o zákazu konkurence stanovené zákoníkem práce dopadá i na smlouvy řešící práva, povinnosti a odpovědnost „ředitele/jednatele“, tj. osoby, která není v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem.

³²⁴ Článek 48. odst. 4. Zákoníku práce.

³²⁵ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.8.2004, sp.zn. 21 Cdo 525/2004 nebo Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.1.2011, sp.zn. 21 Cdo 5008/2009.

Odpověď na tuto otázku podalo Ministerstvo práce, zaměstnání a sociální politiky ve svém vyjádření ze dne 14. 8. 2006, uvádějící, že neexistují překážky, které by bránily uzavřít ustanovení o zákazu konkurence i ve smlouvě s ředitelem/jednatelům i přesto, že se nejedná o pracovní smlouvu a ředitel/jednatel není zaměstnancem. Lze tak i v takové smlouvě upravit práva a povinnosti, která se upravují a předvírají ve smlouvách uzavíraných mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedinou podmínkou platnosti takového ustanovení je, že zákaz konkurence musí být upraven ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a ředitelem/jednatelům, tj. v období smlouvy pracovní.

Z praxe vyplývá, že jak v pracovní smlouvě, tak ve smlouvě o úpravě práv, povinností a odpovědnost ředitele/jednatele lze sjednat takové podmínky, které jsou v souladu s vůlí stran a zákon je výslovně nezakazuje, tj. uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno.“

Výše uvedené lze dovést také z toho, že pracovní smlouva a smlouva o právech, povinnostech a odpovědnosti ředitele/jednatele uzavíraná bez pracovního vztahu, jakkoliv by se zdála odlišná od pracovní smlouvy, je v podstatě dle chápání srbské legislativy postavena na stejných principech, jak v právech, tak v povinnostech a odpovědnosti. To vyplývá z textu takových smluv, ve kterých jsou stanoveny téměř identická ustanovení řešící postavení, práva a povinnosti, odpovědnost smluvních stran jako v případě pracovního poměru. Oba tyto typy smluv odrážejí také smluvní volnost stran takového vztahu.³²⁶

Ohledně možnosti uzavření konkurenční doložky ve smlouvě upravující práva, povinnosti a odpovědnost ředitele/jednatele, který nemá se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, po skončení takového smluvního vztahu, srbská legislativa stanoví, že takové ujednání je v souladu se zákonem. Požadavek zákazu konkurence u osob ředitele/jednatele lze logicky odvodit z toho, že osoba v takovém postavení téměř samozřejmě přichází do kontaktu s důležitými technologicky-odbornými informacemi, jejím úkolem bývá spolupráce s obchodními partnery a práce s kontakty, a má zpřístupněny a pracuje s utajovanými obchodními informacemi. Není tedy jisté v zájmu zaměstnavatele, aby takový ředitel/jednatel, po skončení smluvního vztahu se

³²⁶ Pozn. Postavení ředitele/jednatele samozřejmě není shodné s postavením zaměstnance, např. ukončení takové smlouvy je relativně daleko jednodušší než ukončení pracovního poměru jen v souladu se zákonem (např. zákonných důvodů).

zaměstnavatelem takové znalosti, informace a tajemství sdělil konkurenci, jejichž využití by mohlo bývalému zaměstnavateli ztížit jeho činnost nebo je sám využil pro sebe. V takovém případě není tedy rozhodující, zda se jednalo o pracovní poměr či o jiný smluvní vztah, protože následky mohou být totožné.

Pokud tedy existuje možnost ztížení činnosti zaměstnavatele z důvodu možnosti šíření jeho technologicky- odborných informací nebo obchodního tajemství, zaměstnavatel má právo se bránit ustanovením konkurenční doložky bez ohledu na druh smluvního vztahu. Jinak by totiž takový zaměstnavatel, který by uzavřel s ředitelem/jednatelům jiný smluvní vztah než pracovní smlouvu, byl neoprávněně omezen ve svém postavení na úkor těch, kteří by uzavírali klasický pracovní poměr, i když následky jsou stejné.

Srbský zákoník práce je stejně tak jako česká pracovněprávní úprava považován za vcelku kogentní. Velmi málo záležitostí je ponecháno dohodě stran. Zákoník práce je považován za jeden z méně vydařených právních úprav a mnoho otázek z důvodu nedostatečné úpravy je ponecháno na úvaze soudu. Zde je pak problém, zda takový případ byl soudně vůbec kdy řešen, s tím, že judikatura v některých oblastech pracovněprávních vztahů, zejména třeba ve výše zmíněné otázce výše finanční kompenzace v případě zákazu konkurence, je pak nedostatečná.

2. Zákaz konkurence v obchodněprávních vztazích - úprava

Zákaz konkurence kromě zákoníku práce upravuje také obchodní právo a v obchodním zákoníku, kde se zpřístupnění či využití obchodního tajemství považuje za nelojální konkurenci³²⁷ a stejně tak se zpřístupnění obchodního tajemství považuje za nelojální konkurenci dle zákona o závazkových vztazích.³²⁸ Definice obchodního tajemství je pak upravena v Zákoně o ochraně obchodního tajemství, kde je vyspecifikováno, co je považováno za obchodní tajemství³²⁹ a v neposlední řadě a v nejširším rozsahu je zákaz konkurence upraven v zákoně o obchodních společnostech.

³²⁷ Sl. věstník RS”, čís. 53/2010 a 10/2013.

³²⁸ Sl. list SFRJ, čís. 29/78, 39/85, 45/89 – rozhodnutí ÚSJ 57/89, Sl. list SRJ, čís. 31/93 a Sl. list SCG, čís. 1/2003 – Ústava.

³²⁹ Sl. věstník RS”, čís. 72/2011.

2.1 Zákon o obchodních společnostech

V zákoně o obchodních společnostech je tedy zákaz konkurence upraven pro osoby vymezené v čl. 61 odst. 1 bod 1) až 4) a tyto osoby nesmí bez oprávnění dle článku 66. tohoto zákona mít postavení osoby dle čl. 61 u jiné společnosti, se stejným nebo obdobným předmětem podnikání.³³⁰ (dále v textu: konkurenční společnost); taková osob tedy nesmí:

- 1) být podnikatelem, se stejným nebo obdobným předmětem podnikání;
- 2) být zaměstnána v konkurenční společnosti;
- 3) být jiným způsobem angažována v konkurenční společnosti;³³¹
- 4) být členem nebo zakladatelem jiné právnické osoby se stejným nebo obdobným předmětem podnikání.

Kromě zákonné úpravy je možné zakladatelskou smlouvou, tj. statutem na jehož základě se zakládá společnost³³² upravit zákaz konkurence ještě níže uvedeným způsobem:

- 1) lze zákaz uvedený výše rozšířit na jiné osoby, aniž by došlo k zásahu do práv těchto osob;
- 2) je možné stanovit trvání takového zákazu i po skončení výkonu funkce osob uvedených v článku 61. odst. 1. bod 1) až 4) nejdéle však po dobu dvou let;
- 3) lze stanovit činnosti, způsob a místo působnosti, které nepředstavují porušení zákazu konkurence.

Zákaz z odst. 1. tohoto článku se nevztahuje na jediného člena společnosti.”³³³

S ohledem na fakt, že citovaný článek 75. zákona o obchodních společnostech stanoví povinnost dodržování zákazu konkurence pro „osoby z článku 61“ tohoto

³³⁰ Pozn. V Srbsku existuje klasifikace činností, ale zřejmě by stejnost či obdobnost předmětu podnikání posuzoval až v konkrétním případě soud. Klasifikace činností je stanovena ustanovením Vlády: Ustanovení o klasifikaci činností („Sl. věstník RS“, čís. 54/2010) a na základě Zákona o klasifikaci činností („Sl. věstník RS“, čís. 104/2009). Ustanovením o klasifikaci činností se definují jednotlivé činnosti prostřednictvím názvů, kódů a popisů.

³³¹ Tj. na základě např. smlouvy o dílo, smlouvy o občasných a dočasných pracích atd.

³³² Pozn. Jinak platí obecný zákaz konkurence.

³³³ Pozn. Zákaz konkurence upravený v zákoně o obchodních společnostech jsou ustanovení mající za cíl ochranu ostatních členů/zakladatelů/jednatelů statutárního orgánu společnosti, proto v případě, že v čele stojí jediný člen/zakladatel/jednatel je automaticky takový zákaz bezpředmětný.

zákonu, je nutně doplnit, o které osoby se jedná na základě zákonné úpravy. Mezi takové osoby s výše uvedenými povinnostmi zákon řadí:

- 1) partnery³³⁴ a komplementáře;
- 2) členy společnosti s ručením omezeným ve smyslu článku 62 daného zákona³³⁵ akcionáře se značným obchodním podílem v základním kapitálu společnosti anebo akcionáře, který či kteří jsou kontrolním akcionářem/akcionáři společnosti ve smyslu článku 62. daného zákona,³³⁶
- 3) jednatele, členy dozorčí rady, zástupce a prokuristy společnosti;
- 4) likvidačního správce

Stejně tak jak bylo uvedeno výše pro rozsah zákazu konkurenční činnosti, zákonná úprava i zde umožňuje, aby zakladatelský akt či statut mohl určit i jiné osoby jako „osoby se zvláštními odpovědnostmi ke společnosti“ nad výčet uvedený zákonnou úpravou.

Tudíž, ustanovení zákazu konkurence lze sjednat v pracovní smlouvě, ve smlouvě o vzájemných právech, povinnostech a odpovědnostech ředitele/jednatele, se kterým nebyl uzavřen pracovní vztah, anebo ve stanovách společnosti či zakladatelském aktu společnosti. V uvedených aktech lze také stanovit povinnost náhrady škody zaměstnavateli za porušení zákazu konkurence ze strany ředitele/jednatele v případě porušení zákazu konkurence po skončení činnosti u zaměstnavatele, nejdéle však na 2 roky.

Co se týká úpravy v českém právu, je základní část zakotvena v zákoně o obchodních korporacích. Česká úprava rozděluje úpravu podle typu společnosti na osobní a kapitálové a podle typu povinností na obecné, které lze považovat za takové „zásady“³³⁷ a speciální povinnosti včetně samostatné úprav o střetu zájmů. Česká úprava se v novém zákoně o obchodních korporacích přiblížila té srbské především ve svém pojetí autonomie vůle, zejména v možnosti schválit jednání, které by bylo jinak

³³⁴ Pozn. V pojetí zakladatele s neomezenou odpovědností (celým svým majetkem) společník v.o.s.

³³⁵ Pozn. Ve významu společníci s ručením omezením se značným obchodním podílem v základním kapitálu společnosti nebo kontrolní člen, pozn. Ve smyslu většinového společníka s více než 50% hlasů, popř. sám nebo společně s jinými osobami či společnostmi má rozhodující vliv (ovládající osoba) na rozhodování ve společnosti.

³³⁶ Pozn. Stejně postavení jako u s.r.o.

³³⁷ Jednat v souladu se zájmy společnosti- povinnost loajality, povinnost mlčenlivosti, péče řádného hospodáře atd.

jednáním konkurenčním a zakázaným. V předešlé úpravě obchodního zákoníku byly pravidla např. u akciové společnosti přísnější a valná hromada nemohla zákonné ustanovení zákazu konkurence zužovat. Obecně lze říci, že úprava v českém právu je daleko propracovanější a podrobnější než úprava srbská, která je pouze rámcová a veškeré další podrobnosti řeší zakladatelská smlouva/statut společnosti.

Zákon o obchodních společnostech upravuje zvláštní žalobu v případě porušení dohody o konkurenční doložce v čl. 76. Příslušná společnost má nárok na podání žaloby proti osobě vymezené v článku 61. odst. 1. bod 1) až 4) daného zákona za porušení zákazu konkurence v souladu s článkem 75. tohoto zákona. Příslušná společnost pak v souvislosti s danou žalobou si může činit nárok:

- 1) na náhradu škody;
- 2) na vydání zisku, který tato osoba, resp. konkurenční společnost z článku 75. tohoto zákona získala z důvodu porušení zákazu konkurence;
- 3) na vyloučení této osoby jako člena společnosti, pokud je tato osoba členem společnosti;
- 4) nárok zakázat této osobě vykonávání činnosti pro tu osobu, resp. konkurenční společnosti z článku 75. tohoto zákona;
- 5) na ukončení pracovního vztahu s danou osobou, pokud je tato osoba zaměstnána ve společnosti.

Lhůta pro podání žaloby je šest měsíců ode dne, kdy se společnost dozvěděla o porušení zákazu konkurence, nejpozději však pět let, ode dne, kdy k porušení zákazu konkurence došlo.

Kromě uvedené žaloby za porušení zákazu konkurence, na kterou má společnost nárok, Zákon o obchodních společnostech v článku 78. stanoví možnost podání individuální žaloby – žaloby člena společnosti z důvodu porušení zvláštních povinností (mimo jiné povinnost dodržování zákazu konkurence).

Další možnost ochrany dohody o konkurenční doložce řeší článek 79 zákona o obchodních společnostech, kterým je stanoveno, že minoritní žalobu svým jménem na účet společnosti, může podat jeden nebo více členů společnosti, pokud ve chvíli podání žaloby mají obchodní podíl nebo akcie základního kapitálu v hodnotě minimálně 5%,

nezávislé na tom, zda důvod k podání derivativní žaloby nastal před nebo po získání funkce členu společnosti nebo před podáním minoritní žaloby, v písemně formě požadovali od společnosti podat žalobu za společnost, a tato žádost byla společností odmítnuta, resp. dle této žádosti nebyla podána žaloba ve lhůtě 30 dnů ze dne písemné žádosti. Srbská právní úprava se ve svém rozsahu spíše blíží předešlé právní úpravě v českém obchodním zákoníku. Současná právní úprava v novém občanském zákoníku umožňuje právo společnosti domáhat se v případě, že zástupce jednal na svůj účet prohlášení tohoto jednání za jednání na účet společnosti a v případě, že jednal na cizí účet, zákon nepřipouští, aby společnost vstoupila do práva a povinností cizích osob a vzniká jí tak právo na odměnu.³³⁸ Alternativním nárokem je pak možnost požadovat náhradu škody po zástupci. Dle zákona o obchodních korporacích může společnost požadovat vydání ziskového prospěchu (náhradu konkrétního jednání) nebo zákon připouští, že jednání, které taková osoba učinila, jsou jednáním společnosti. O případném uplatnění nároku z titulu náhrady škody zákon o obchodních korporacích mlčí na rozdíl od předchozí úpravy obchodního zákoníku. Srbská právní úprava umožňuje společnosti žádat každý výše uvedený nárok i kumulativně.

Co se týká promlčení těchto nároků v české právní úpravě, dle zákona o obchodních korporacích i dle nového občanského zákoníku se nároky promlčují ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se obchodní společnost o zákaz/jednání dozvěděla, resp. 1 rok od porušení zákazu konkurence/ode dne kdy k jednání došlo.

Srbská právní úprava je obsáhlejší a umožňuje tak společnosti postihnout zakázané jednání ve větším rozsahu, než to umožňuje současná česká úprava a to buď v novém občanském zákoníku – zákaz konkurence vůči osobám, které vystupují jako podnikatelovy zástupci³³⁹ nebo úpravy v zákoně o obchodních korporacích³⁴⁰ řešící zákaz konkurence zástupců právnické osoby, kteří jsou členy orgánů obchodní korporace.

Dle srbské legislativy na rozdíl od zákona o obchodních společnostech, jenž předvídá zvláštní žalobu na ochranu zákazu konkurence, jak bylo uvedeno výše, zákoník práce nestanoví zvláštní způsob ochrany porušení zákazu konkurence. Jediná možnost obrany je v podobě náhrady škody, kterou způsobil zaměstnanec svým

³³⁸ V takovém případě je zde asi zásadní otázka, co bude předmětem odměny.

³³⁹ § 432 nového občanského zákoníku.

³⁴⁰ § 5 zákona o obchodních korporacích v návaznosti na § 46 odst. 4.

jednáním v rozporu s ujednáním o konkurenční doložce – vznik škody, výši škody, okolnosti vzniku škody a jejich náhradu stanoví zaměstnavatel, v souladu s obecnými akty/vnitřním předpisem a pracovní smlouvou. Pokud by náhradu škody nešlo stanovit výše uvedeným způsobem, strany se mohou obrátit na věcně příslušný soud.³⁴¹

2.2. Zákon o ochraně obchodního tajemství

U srbské úpravy pro podstatu zákazu konkurence je nutné uvést právě zákon o ochraně obchodního tajemství a to z důvodu definování pojmu obchodní tajemství jako jedné ze základních záležitostí, kterou se nejen zaměstnavatel snaží uchránit právě zákazem konkurence. Na rozdíl od české právní úpravy není pojem obchodního tajemství zařazen do části týkající se vlastnictví, ale považuje se za intelektuální vlastnictví³⁴² a taktéž se jedná o právo absolutní a požívá ochranu proti neoprávněnému užití. Zákon v článku 4 definuje informace, které zaměstnanec není oprávněn využívat mimo výkon práce u svého zaměstnavatele. Zákon obchodní tajemství definuje jako jakoukoliv informaci, která má obchodní hodnotu, není obecně známá ani dostupná třetím osobám, v případě jejího užití nebo zveřejnění by daná osoba získala ekonomický prospěch. Její držitel ho odpovídajícím způsobem chrání v souladu se zákonem, obchodní politikou, smluvními povinnostmi nebo příslušnými standardy v dané oblasti, s cílem uchovat obchodní tajemství, protože jeho zveřejnění by pravděpodobně držiteli způsobilo škodu. Dle srbské právní úpravy se za obchodní tajemství považují také nezveřejněné údaje o testech nebo jiné údaje, jejichž vznik je spojen s větším úsilím nebo náklady a které se zpřístupňují státním úřadům z důvodu žádosti o povolení obchodu s léky, zdravotními prostředky nebo zemědělsko-chemickými výrobky, tedy jde o informace o nových chemických vzorcích, nebo také z důvodu žádosti o povolení

³⁴¹ Pozn. Jak bylo popsáno výše, zaměstnavatel nejprve musí uskutečnit šetření a teprve v případě zaměstnancova nesouhlasu s odpovědností či výši škody, je oprávněn řešit věc soudní cestou.

³⁴² Chantal Hughesová, mluvčí evropského komisaře pro vnitřní trh uvedla, že celoevropská úprava obchodního tajemství neexistuje a naopak existuje změť národních právních úprav často zastaralých a některé právní úpravy nemají obchodní tajemství ani definováno (Finsko, Řecko, Dánsko). Komise zdůrazňuje, že obchodní tajemství není to samé co intelektuální vlastnictví neboli copyright. Zdroj z Evropské komise vysvětlil, že obchodní tajemstvím autoři návrhu směrnice o celoevropských pravidlech jeho ochrany rozumí informace, které firmy, výzkumníci či vynálezci pokládají za komerčně hodnotné a se kterými nakládají jako s důvěrnými, aby jim pomohly získat na trhu konkurenční výhodu. Jedná se o informace technické, výrobní, počítačové programy, ale i obchodní, např. seznam zákazníků-
www.zpravy.aktualne.cz/ekonomika/svetova-ekonomika/co-je-obchodni-tajemstvi.

obchodu s biochemickými výrobky³⁴³ a v neposlední řadě údaje, které jsou zvláštním zákonem či předpisem či aktem právnické osoby prohlášeny za obchodní tajemství. Poslední část spadající pod obchodní tajemství je obecně považována za dost neurčitou a zůstává tak na soudní praxi, aby určila, které informace budou považovány za obchodní tajemství. Dále také bude soudní praxe muset rozhodovat případy, kdy zaměstnavatel označí určité informace za obchodní tajemství, i když nenaplnují znaky zákonem definované (např. informace veřejného významu). Předpokládá se však, že se soudy budou držet zákonné definice obchodního tajemství a podle toho pak všechny informace budou posuzovány a to bez ohledu na jednání zaměstnavatele, zda a jaké informace označil za obchodní tajemství.

Srbská zákonná úprava navíc od české ještě v čl. 1 Zákona o ochraně obchodního tajemství uvádí typické příklady obchodního tajemství a to informace finanční, ekonomické, obchodní, vědecké, technické, technologické, výrobní, studie, testy, výsledky průzkumů, včetně vzorků, výkresů, plánů, projektů, prototypů, kódů, modelů kompilací, programů, metod, techniky, procesů, informací nebo instrukcí interního charakteru apod. a to bez ohledu na to, jak jsou uchovávány nebo shromažďovány. Tento výčet je pouze demonstrativní, zákon stanoví, že obchodním tajemstvím jsou „především“ výše uvedené informace a i jiné údaje mohou být považovány za obchodní tajemství, a to vždy konkrétně dle každého jednotlivého případu.³⁴⁴

Na druhé straně se za obchodní tajemství nikdy nebudou považovat informace, které by kryly spáchání trestného činu, které by znamenaly překročení oprávnění či zneužití služebního postavení nebo pokud by se jednalo o nezákonné jednání či čin tuzemské či zahraniční osoby fyzické nebo právnické³⁴⁵ a stejně tak informace, stanovené

³⁴³ Obdobně částečně toto nalezneme i v české právní úpravě, např. zák. č. 356/2003 Sb., o chemických látkách a přípravcích a o změně některých zákonů, § 20 odst. 8 ... *pokud zhotovitel nebo dovozce nebezpečného přípravku chce z důvodu ochrany obchodního tajemství nahradit název určitých nebezpečných látek obsažených v přípravku, je povinen tuto skutečnost písemně odůvodnit*, zákon však stanoví, kdy tento postup nelze zvolit s odkazem na nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

³⁴⁴ Česká právní úprava je v definici obchodního tajemství daleko obecnější bez uvedení příkladů a zákonodárce pojmem „skutečnosti“ dovozuje pokrytí z předešlé právní úpravy, ve které byly tyto skutečnosti stanoveny jako skutečnosti obchodní, výrobní a technické apod., v české právní úpravě musí být pro to, aby určité informace byly považovány za obchodní tajemství naplněny všechny zákonem stanovené znaky. Stejně tak jako česká právní úprava i srbská vyžaduje kumulativní splnění veškerých zákonem stanovených znaků proto, aby se jednalo o obchodní tajemství. Srbská právní úprava tak jak předchozí úprava v českém obchodním zákoníku výslovně upravuje dobu ochrany obchodního tajemství v čl. 6 do jeho zveřejnění.

³⁴⁵ V podstatě obdoba české právní úpravy v návaznosti na citovanou tradiční starořímskou zásadu že „z bezpráví nemůže povstat právo.“

zákonem,³⁴⁶ zvláštním zákonem,³⁴⁷ tj. informace, které nemohou představovat obchodní tajemství.³⁴⁸

Získávání, používání, resp. zpřístupnění informací, které představují obchodní tajemství jiným osobám je dovoleno i bez souhlasu zaměstnavatele, pokud je takové jednání považováno za zákonné, tedy v souladu se zákonem, resp. způsobem, který není v rozporu s dobrými obchodními zvyky. V případě sporu osoba, která tvrdí, že informace získala či zpřístupnila či je užila v souladu se zákonem, tj. dovoleným způsobem, je povinna tuto skutečnost i prokázat. Důkazní břemeno v tomto případě tak leží na její straně. Následkem zveřejnění obchodního tajemství, resp. jeho získání či užití v rozporu se zákonem může být soudní spor, tj. podání žaloby na takovou osobu. Článek 11. odst. 1. zákona stanoví, že žalobce v takových případech může požadovat a to i kumulativně:

1. zákaz jednání, které způsobilo nezákonné získání, užití či zpřístupnění obchodního tajemství a zákaz nezákonného získávání, užívání či zveřejňování informací, které představují obchodní tajemství,
2. zamezení obchodování, resp. stažení veškerých věcí, jejich zničení, aby se znemožnilo obchodování s nimi, resp. aby se odebraly a stáhly z trhu, změnily a zničily veškeré předměty, které obsahují informaci, jenž je obchodním tajemstvím, pokud by prostřednictvím jich bylo možné utajené skutečnosti přímo či nepřímo vidět či předávat,
3. úhradu škody, která zahrnuje skutečnou škodu i ušlý zisk, a pokud porušení bylo způsobeno úmyslně, může žalobce požadovat až trojnásobnou úhradu na kterou by měl nárok v případě porušení obchodního tajemství dle zákona,
4. vyloučení osoby jako společníka obchodní společnosti, pokud je žalovaná osoba společníkem obchodní společnosti,

³⁴⁶ Např. srbský zákon o obchodních společnostech, který v čl. 72 odst. 5 stanoví, že za obchodní tajemství se nemohou označit veškeré údaje, které se vztahují k obchodní činnosti společnosti.

³⁴⁷ Zákon o obecné bezpečnosti výrobků („Sl. Věstník RS“, čís. 41/2009), ve kterém se v čl. 13 odst. 1 stanoví, že informace, kterými disponuje příslušný státní orgán, týkající se rizika výrobku pro zdraví a bezpečnost spotřebitelů a jiných uživatelů, jsou informace, které mají veřejný význam, a jsou dostupné veřejnosti bez ohledu na to, zda jsou předpisem či jiným aktem určeny za obchodní tajemství.

³⁴⁸ V české právní úpravě by takovému pravidlu odpovídal např. zákon o svobodném přístupu k informacím, zák. č. 106/1999 Sb., § 9 ve kterém se v odst. 2 stanoví, že při poskytování informace, která se týká používání veřejných prostředků se informace o rozsahu a příjemci těchto prostředků nepovažují za porušení obchodního tajemství – např. smlouvy zdravotních pojišťoven se zdravotnickými zařízeními, k tomu také např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu 7 A 118/2002 ze dne 9.12.2004, ve které se stanoví, že za obchodní tajemství nelze považovat skutečnosti, které souvisejí s hospodařením s veřejnými prostředky.

5. zrušení pracovního poměru osoby, pokud je žalovaná osoba zaměstnancem – jedná se o výpovědní důvod,
6. zveřejnění rozsudku ve veřejných věstnících na náklady žalovaného.

Žaloba na porušení obchodního tajemství se může podat v lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy se žalobce dozvěděl o porušení a o pachateli, nejpozději však do 3 let ode dne kdy k porušení došlo (článek 12 zákona).

Tímto zákonem tedy získal zaměstnavatel právní prostředek na ochranu obchodního tajemství, jež doplňuje ustanovení o zákazu konkurence. Stejně tak jako v české právní úpravě i v srbské právní úpravě ustanovení o zákazu konkurence má daleko širší působnost než oblast ochrany obchodního tajemství, protože zákaz konkurence v pracovním právu přesahuje i v srbské právní úpravě hranice obchodního tajemství a jedná se také o informace o obchodních partnerech, obchodní strategii atd., tedy informace, které nenaplňují zákonem stanovené znaky obchodního tajemství. Zaměstnavatel má tak možnost využít ochrany obou těchto institutů. Zákaz konkurence umožňuje zaměstnavateli ochranu v daleko širší jak prostorově tak časově určené oblasti, tj. zaměstnavatel může určovat v dohodě o zákazu konkurence dané hranice. Zákaz konkurence navíc znemožňuje zaměstnanci, popř. bývalému zaměstnanci výkon určitého druhu činnosti/práce obecně. Zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec tak nemůže vykonávat určitou činnost bez ohledu na to, zda při ní užívá informace, jež jsou obchodním tajemstvím.

2.3 Zákon o obchodě – obchodní zákoník

Obchodní zákoník doplňuje otázku zákazu konkurence o pojem neloajální konkurence neboli neférového tržního soupeření.³⁴⁹ Jednotlivá ustanovení tohoto zákona tak jak je to typické i pro českou legislativu jsou provázána s ustanoveními o zákazu konkurence v zákoníku práce a zákona o ochraně obchodního tajemství, které jsou zmiňovány výše.

³⁴⁹ Obdoba nekalé soutěže v české legislativě.

Článek 50 obchodního zákoníku definuje nelojální konkurenci jako neoprávněné jednání obchodníka,³⁵⁰ jež je směřováno proti jinému obchodníkovi, resp. konkurentovi. Takovým jednáním dochází k porušení obchodní morálky/kodexu chování, obchodních zvyků a ke vzniku škody u konkurenta nebo je takové jednání způsobilé takovou škodu způsobit a to zejména:

1. pronášením nepravdivých a urážlivých tvrzení o jiném obchodníkovi,³⁵¹
2. uváděním údajů o jiném obchodníkovi nebo jeho zboží či službě, jež jsou směřovány na poškození dobrého jména a činnosti daného obchodníka,³⁵²
3. prodej zboží s označením, údajem či formou, která je způsobilá klamat spotřebitele, co se týká zdroje, kvality či jiných charakteristik daného zboží,³⁵³
4. získávání, užívání a zveřejnění/zpřístupnění obchodního tajemství bez souhlasu jeho vlastníka s cílem zhoršení jeho postavení na trhu,³⁵⁴
5. slib, resp. poskytování darů větší hodnoty, majetkových či jiných výhod jiným obchodníkům s cílem získat prioritní postavení/náskok vůči svým konkurentům.³⁵⁵

Nelojální konkurence je uvedeným zákonem zakázána a obchodník, kterému některým jednáním nelojální konkurence bude způsobena škoda, má právo na její úhradu. Tohoto práva se může domáhat i soudně. Žalobce se může domáhat určovací žalobou na stanovení, zda je či není naplněna skutková podstata nelojální konkurence, dále se může domáhat zákazu takové činnosti, odstranění jejích následků a náhrady škody. Poškozený má pak dále nárok na úhradu majetkové i nemajetkové újmy, která vznikla poškozením jeho dobrého jména, pokud k tomu došlo. Soud v takových případech posuzuje význam právem chráněného zájmu, který takovým jednáním byl poškozen, délku trvání, intenzitu, následky takového jednání a může rozhodnout o poskytnutí spravedlivé peněžité náhrady s přihlédnutím k použití této peněžité částky, tj. taková částka se nepoužije jen pro vlastní obohacení.

Žaloba může být podána ve lhůtě 6 měsíců ode dne zjištění způsobené škody a pachateli, nejpozději však ve lhůtě 3 let ode dne uskutečnění takového jednání. Soud

³⁵⁰ Pojem obchodník je definován v čl. 2 odst. 1 bod 2 obchodního zákoníku jako fyzická nebo právnická osoba, která splňuje podmínky pro prodej zboží, popř. služeb v souladu s tímto zákonem.

³⁵¹ Obdoba zlehčování § 2984 občanského zákoníku v české legislativě.

³⁵² Občanskoprávní ochrana dobrého jména a znaky generální klauzule nekalé soutěže v české legislativě.

³⁵³ Obdoba klamavého označení zboží nebo služby § 2978 občanském zákoníku v české legislativě.

³⁵⁴ Obdoba porušení obchodního tajemství § 2985 občanského zákoníku v české legislativě.

³⁵⁵ Obdoba podplácení § 2983 občanského zákoníku v české legislativě.

může také jako sankci rozhodnout o zveřejnění rozsudku ve Služebním věstníku Republiky Srbska na náklady toho, kdo škodu způsobil.

3. Zákaz konkurence z pohledu trestního práva – úprava

Z pohledu trestněprávní ochrany, trestní zákoník za trestný čin proti hospodářské soustavě považuje porušení obchodního tajemství – článek 240. Dle srbského práva se za porušení obchodního tajemství zakládající trestněprávní odpovědnost považuje, když někdo neoprávněně jinému prozradí, podá nebo jiným způsobem učiní dostupným informace představující obchodní tajemství, nebo získá takové informace s úmyslem zpřístupnit je jiné další osobě. V takovém případě může být potrestán trestem odnětí svobody na šest měsíců až pět let.

Přísněji se trestný čin uvedený výše posuzuje v případě, že je spáchán s úmyslem opatřit sobě prospěch anebo se týká obzvlášť důvěrných informací. V takovém případě může být pachatel potrestán trestem odnětí svobody na dva až šest let a peněžitým trestem.³⁵⁶ V případě nedbalosti je trest až tříletý. Zákon pak dále definuje pojem obchodní tajemství a to tak, že za obchodní tajemství jsou považována data a dokumenty, která jsou zákonem, jiným předpisem nebo rozhodnutím oprávněného orgánu schváleného na základě zákona prohlášena obchodním tajemstvím a jejichž zveřejnění způsobilo či mohlo způsobit škodlivé důsledky společnosti nebo jinému subjektu obchodního styku.³⁵⁷

Za předpokladu výše citovaného ustanovení trestního zákoníku, porušení zákazu konkurence se může považovat za trestní čin jen za určitých podmínek. To znamená, že pro naplnění skutkové podstaty trestného činu je nezbytné splnit nejenom předpoklad – porušení zákazu konkurence použitím získaných znalostí během sjednaného trvání zákazu konkurence, ale též se musí jednat o informace, které tvoří obchodní tajemství ve smyslu trestního zákoníku³⁵⁸ a takové informace prozradit, zpřístupnit třetí osobě anebo zveřejnit. Dle uvedeného trestního zákoníku je předmět obchodního tajemství

³⁵⁶ Pozn. Přísnější trest z důvodu způsobení škodlivějších následků.

³⁵⁷ Pozn. Jedná se o dokumenty zvlášť chráněné, označené za obchodní tajemství zákonem, ustanovení vlády či rozhodnutím oprávněného orgánu z oblasti např. zdravotnictví (výsledky zkoušek nových léků atd.)

³⁵⁸ Čl. 240 odst. 4 trestního zákona.

omezující tím, že označení obchodního tajemství v takovém případě musí být výslovně stanoveno zákonem či jiným předpisem (např. usnesení vlády) nebo rozhodnutím oprávněného orgánu státní správy, aby mohlo být jeho zveřejnění považováno za trestný čin. Takže např. zpřístupnění skutečností utajovaných zaměstnavatelem, které považuje za obchodní tajemství, nemůže být považováno za trestný čin.

Částečně srovnatelnou úpravou k výše uvedenému v českém právu je jednak ustanovení § 248 a jednak § 255 trestního zákona, část II, Hlava VI, díl 3 - Trestné činy proti závazným pravidlům tržní ekonomiky a oběhu zboží ve styku s cizinou. § 248 řeší postih nekalosoutěžního jednání, mimo jiné i trestněprávní odpovědnost za porušení obchodního tajemství s tím, že musí zároveň způsobit újmu většího rozsahu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům nebo opatřit sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody. V české právní úpravě se jedná o způsobení újmy nebo získání prospěchu. V srbské právní úpravě je postihováno už jen samotné zpřístupnění informací a přísněji pak získání určitého prospěchu. Česká právní úprava otázku obchodního tajemství rozšiřuje ještě o úpravu trestněprávní odpovědnosti v § 255, ve které upravuje zneužití informací a postavení v obchodním styku. Česká právní úprava je tedy obsáhlejší a konkrétnější. Nejedná se jen o pojem obchodního tajemství, ale jedná se o zneužití informací. V české úpravě tento trestný čin obsahuje dvě skutkové podstaty, za prvé je to úmysl opatřit sobě nebo jinému výhodu či prospěch zneužitím informací, které nejsou veřejně přístupné, získané při výkonu zaměstnání, a zveřejněním ovlivní rozhodování v obchodním styku, nejedná se jen o sdělení, zpřístupnění, ale spíše o využití informace tak, že pachatel dá podnět k uskutečnění smlouvy nebo operace na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím. Za druhé čin spáchá ten, který tak jedná v postavení podnikatele, společníka, člena orgánu, zaměstnance atd., a dá úmyslně podnět k uzavření smlouvy nebo ji uzavře na úkor jednoho nebo více podnikatelů nebo jejich podniků. Zde má pachatel přístup k zneužitým informacím už jen proto, že působí alespoň ve dvou podnikatelských subjektech, které si mohou navzájem konkurovat. Česká právní úprava přísněji postihuje činy nikoliv na rozdíl od srbské v návaznosti na důležitost informací či úmysl, ale v návaznosti na získaný prospěch, způsobenou škodu, opakovanost či otázku organizovanosti. Maximálním trest odnětí svobody je pak stanoven až na deset let v případě získání pro sebe či jiného prospěchu velkého rozsahu. První část pak postihuje ty, kteří disponují s důvěrnými informacemi, k nimž mají přednostní přístup a narušují

rovné podmínky na trhu. Maximální trest odnětí svobody dle § 248 je pak stanoven až na osm let.

Českou právní úpravu považuji za komplexnější a propracovanější, postihující zejména zneužití informací v širším rozsahu.

Závěr

Konkurenční doložka je institut, který upravuje zákaz konkurence, tj. zákaz jednání ze strany zaměstnance vůči svému zaměstnavateli a to ať již za trvání nebo především po skončení pracovněprávního vztahu.

Právní úprava konkurenční doložky se u nás datuje již v úpravě prvorepublikové. Je považovaná za velmi zdařilou a to jak v zákoně o obchodních pomocnících, tak v zákoně o soukromých zaměstnancích. Konkurenční doložka už v těchto právních úpravách potřebovala řešit nastolení pravidel mezi zájmy zaměstnavatele chránit své obchodní tajemství (včetně know-how, organizačních postupů, obchodních kontaktů atd.) a zájmy resp. právy zaměstnance a zároveň potřebovala reagovat na požadavek volné soutěže. Již v těchto zákonech byl obsažen zákaz konkurence jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Současná právní úprava je pak pojata obdobně.

Textace konkurenční doložky z počátku 20. století u nás byla účinná až do 31. 12. 1965 i přes svoji velmi dobrou úpravu, nemohla obstát v socialistickém systému, kde v podstatě jediným zaměstnavatelem byl stát a tak se pojem konkurence stal nevýznamným.

Změna po roce 1989 v souvislosti se změnou společensko-politické situace, rozvojem demokratického systému, rozvojem tržního hospodářství a principem tržní ekonomiky, obnovila význam pojmu konkurence a potřeba jeho úpravy se dostala do popředí zájmu zaměstnavatelů. V tomto období však nebyl k jejich požadavkům dopracován zákonný text, a tak buď zákaz konkurence nebyl řešen vůbec, nebo byl řešen i přesto, že judikatura, odborníci i aplikační praxe se lišili v přípustnosti takové dohody, nepodložené úpravou zákoníku práce jakožto kogentního právního předpisu výlučně řešícího vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Uzavírání takových dohod s odkazem na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, ústavně zaručená práva a svobody nebo na ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce, které umožňovalo dohodnout si další podmínky pracovněprávního vztahu, se určitým způsobem realizovalo i v tomto období. Přesto však i v rozhodovací praxi soudů, tj. až do zákonné úpravy se na takové uzavírání konkurenčních doložek hledělo nejednotně.

Za významný byl považován nálezn Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, ve kterém Ústavní soud dospěl k závěru, že i v oblasti pracovního práva každý může činit to, co není zákonem zakázáno. Ústavní soud tak ve svém rozhodnutí zdůraznil postavení Listiny základních práva a svobod nad kogentní úpravou zákoníku práce a dovedil možnost uzavírání konkurenčních doložek s výhradou individuálního hodnocení takových uzavíraných dohod. Zejména také vzhledem k faktu, že Ústavní soud dalším svým rozhodnutím³⁵⁹ dospěl zase k závěru, že pracovní právo je kogentní právní úpravou a strany pracovněprávního vztahu tak mohou uzavírat jen ty typy smluv, které byly zákoníkem práce upraveny a tudíž výslovně předvídané, stala se potřeba zákonné úpravy konkurenční doložky o to naléhavější. Nejvyšší soud pak ve svém rozhodnutí stanovil, že účinnost konkurenční doložky je třeba posuzovat individuálně na základě obsahu každého jednotlivého ujednání v souladu s ustanovením občanského resp. obchodního zákoníku.

Vzhledem k popsanému vývoji novela zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., byla očekávanou a vítanou úpravou. Bohužel sebou přinesla i určité výkladové obtíže možná i z důvodu, že ustanovení do novely zákoníku práce bylo včleněno dost narychlo. Problémy byly spojeny s výkladem některých pojmů i se systematickým zařazením tohoto institutu. V neposlední řadě byla narušena žádaná vyváženost vztahů zaměstnance a zaměstnavatele, kdy jedna strana něco strpí a druhá strana bude takové strpění či nečinnost kompenzovat. První zákonná úprava konkurenční doložky po roce 1989 to však neobsahovala.

Další úpravou tohoto institutu zákonem č. 46/2004 Sb., novelou zákoníku práce byla odstraněna zejména nesystematičnost zařazení konkurenční doložky do systému zákoníku práce a dovozena nutnost finanční kompenzace pro vyváženost práv stran, což vyplývalo i z předchozí rozhodovací praxe soudů.

1. ledna 2007 nabyt účinnosti nový zákoník práce, zák. č. 262/2006 Sb., který zrušil dosavadní zákoník práce, zák. č. 65/1965 Sb., který byl účinný téměř 41 let. Cílem nového zákoníku práce měla být podpora smluvní volnosti se zachováním ochrany slabší strany, tj. zaměstnance. Ve výsledku je na jedné straně považován nový zákoník práce za liberálnější, reflektující na výše uvedené požadavky a na druhé straně je kritizován jako stále velice striktní, s neobvyklým rozsahem kogentních ustanovení na

³⁵⁹ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 2.7.1996, sp. zn. I. ÚS 27/1996

kodeks soukromého práva. Nový zákoník práce v podstatě převzal základní úpravu konkurenční doložky tak, jak byla popsána zákonem č. 65/1965 Sb., ve znění jeho novel. V rámci jeho novelizací došlo k úpravě zejména výše finanční kompenzace, odstranění zákazu uzavřít konkurenční doložku ve zkušební době. Naopak určité myšlenky např. specifikace činnosti, rozhodčí řízení, otázka důvodů pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele, vymezení místní působnosti atd. se bohužel např. z vládního návrhu neprosadily do textu zákona.

Snažila jsem se ve své práci vyhodnotit jednotlivé úpravy také v porovnání se zahraničními zkušenostmi a úpravami. Zejména jsem se zaměřila na srbskou úpravu zákoníku práce, se kterým jsem se v poslední době dostala do styku, a s kterým jsem pracovala. V závěru své práce jsem ještě zařadila takový exkurs do návrhu nového zákoníku práce Petra Bezouška se zaměřením na jeho pojetí konkurenční doložky včetně mého komentáře jako možnou inspiraci.

Ať už se jednalo o úpravu konkurenční doložky na začátku 20. století nebo úpravu konkurenční doložky současné, podstata zůstává stejná. Cílem zákonné úpravy nebo smluvní úpravy konkurenční doložky bylo, je a bude, ochránit informace ať již v podobě obchodního tajemství, know-how, organizační struktury, způsobu řízení, technologie nebo v podobě sítě kontaktů. Takovou ochranu si zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím závazku zaměstnance, že po určitou dobu nebude vykonávat určitou činnost, která by byla shodná nebo soutěžní povahy vůči činnosti zaměstnavatele s podmínkou, že takový zákaz činnosti je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu získaných informací, poznatků, znalostí, postupů. Tím se také dotýkám jedné z velmi diskutovaných oblastí, a to rozsahu omezení následné činnosti, jako klíčové otázky a podstaty zákazu konkurence. Částečně tuto problematiku z mého pohledu lépe pojala např. slovenská úprava zákoníku práce,³⁶⁰ která umožňuje soudu v případě, že by bylo omezení takové činnosti větší, než vyžaduje spravedlivá míra ochrany zaměstnavatele s přihlédnutím k daným okolnostem, takový závazek zaměstnance zrušit nebo omezit. Tato možnost v české právní úpravě zatím výslovně specifikována není.

Konkurenční doložka má z mého pohledu v návaznosti na získané poznatky, zkušenosti, informace a postupy největší význam zejména v oborech, ve kterých

³⁶⁰ Zák. č. 311/2001 Z.z., zejména § 83a odst. 3.

nejčastěji a nejrychleji dochází k určitému vývoji a kde technologie, know-how mají velký význam pro jejich existenci – např. IT obory, elektronika, chemický průmysl ale i stavebnictví. V současné době může být konkurenční doložka uzavřena v jakémkoliv období existence pracovního vztahu. Je tedy zejména na předvídavosti zaměstnavatele, aby si včas zajistil citlivé informace a neřešil sjednání konkurenční doložky až při případných náznacích odchodu svého zaměstnance. V takových případech věřím, že by bylo sjednání takové doložky prakticky velmi obtížné. Na druhou stranu má často uzavírání konkurenční doložky v průběhu pracovního poměru souvislost s určitým kariérním postupem zaměstnance. V těchto případech bude zřejmě zaměstnavatel tento postup podmiňovat nutností uzavření konkurenční doložky.

Na jedné straně je takový zákaz zásahem do Ústavou deklarovaných práv a svobod, proto je upraven zákonem, na druhé straně je závazek nečinnosti kompenzován finančním vyrovnáním ze strany zaměstnavatele. Nejen v této oblasti si myslím, že je velmi důležitá dohoda stran, která bude odrážet následnou konkrétní situaci zaměstnance a zaměstnavatele. Zejména pokud se bude jednat o zaměstnance, který bude pracovat ve velmi specifickém oboru, bude jeho další uplatnění, s uzavřenou konkurenční doložkou, velmi obtížné. Ne že by v jiných případech neměla finanční kompenzace své opodstatnění, zejména však v těchto případech si navíc myslím, že bude ze strany zaměstnance požadována kompenzace mnohem vyšší. Z tohoto také vyplývá opodstatněnost neplatnosti celého ujednání o konkurenční doložce v případě absence ujednání o finanční kompenzaci.

Také otázka doby, po kterou nebude zaměstnanec mít možnost vykonávat určitou činnost, byla velmi diskutovanou otázkou a jsou a budou na to jistě rozdílné názory. Jsou zastánci kratší zákonné úpravy maximální doby a jsou zastánci prodloužení této doby. Nicméně si myslím, že opravdu záleží na konkrétní dané situaci a vůli stran. Z mého pohledu konkurenční doložka uzavřená na méně než šest měsíců ztrácí svůj smysl i z důvodu, že zaměstnavatel tak velmi těžko a možná jen ve velmi specifických případech nikoliv obecně dokáže v tak krátké době ochránit své „citlivé informace“. Na druhé straně chápu, že v určitých rychle se vyvíjejících oborech je konkurenční doložka na dobu např. přesahující dva roky bezpředemná.

V neposlední řadě si je třeba položit otázku, zda je možné uzavírat konkurenční doložku i mimo území České republiky. Přestože bylo v průběhu jednotlivých

zákoných úprav polemizováno i nad otázkou územního omezení konkurenční doložky, tuto záležitost ani poslední úprava zákoníku práce nijak neřeší. Zastávám názor, že konkurenční doložka má svoji platnost omezenou nikoliv územím České republiky, ale územím určitého konkurenčního prostředí – trhu, který pak zcela logicky zvlášť v dnešní době, může velmi lehce překročit hranice našeho státu. V případě, že se smluvní strany nedohodnou v textu takové konkurenční doložky na specifikaci územní platnosti, je z mého pohledu třeba předpokládat její širší uplatnění.

Úprava konkurenční doložky ve svých jednotlivých částech prošla svým vývojem, zejména proto, aby byla nastolena rovnováha na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Kromě finanční kompenzace byla dále diskutovaná a upravovaná délka závazku zaměstnance, způsoby jejího zrušení i sankce za porušení zákazu konkurence. U otázky sankce za porušení zákazu konkurence je možné se do budoucna inspirovat např. slovenskou právní úpravou, která peněžité sankci za porušení povinnosti zaměstnance stanovuje maximální hranici ve výši celkové finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele, navíc s přihlédnutím k období, kdy zaměstnanec svůj závazek dodržel, alespoň z části.³⁶¹ Česká právní úprava nestanoví žádný limit výše smluvní pokuty, kromě požadavku přiměřenosti, ani moderační právo soudu, a tak se každá ze smluvních stran vystavuje nebezpečí uzavření neplatného ujednání. Závěrem lze říci, že čím více bude konkurenční doložka ve svých hranicích upřesněna stranami, tím méně pak bude docházet k následným sporům a jejímu porušování. Je třeba vyspecifikovat zejména výtěžnou činnost a zamyslet se nad otázkou, zda by se zákonná úprava neměla zabývat i nevýtěžnou činností, obor, ve kterém by zaměstnanec neměl působit, dobu trvání, podmínky peněžitého vyrovnání, smluvní pokutu a zejména podmínky porušení konkurenční doložky. V případě rozporů, pak bude jediným řešením soudní posouzení a to nejen obecnými soudy, ale stále otevřenou otázkou také zůstává možnost rozhodování takových sporů rozhodčími soudy či dokonce rozhodci ad hoc z důvodu zatím nevyřešeného zastoupení rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích, resp. dle mého názoru nestanovení parametrů a limitů jeho užití.

Přes popsany vývoj konkurenční doložky a přesto, že se inspirovala i zahraniční právní úpravou, nebylo z mého pohledu do textu úpravy zákazu konkurence promítnuto vše, co by tento institut upravovalo. Zejména finanční kompenzace je obecná a jednotně

³⁶¹ Zákoník práce, zák. č. 311/2001 Z.z., § 83a, odst. 5

daná, možná by si po vzoru jiných právních úprav zasloužila určitou diferenciaci, dále otázka větší specifikace omezení konkurenční doložky z pohledu zaměstnanců, činnosti nebo území, by jistě stálo za úvahu. Zamýšlená byla i úprava vazby konkurenční doložky na způsob ukončení pracovně-právního vztahu a limitace smluvní pokuty, včetně moderačního práva soudu. Nicméně závěrem musím konstatovat, že text konkurenční doložky prošel vývojem, který chrání jak Ústavou zaručená základní práva a svobody, tak je v souladu s demokratickým systémem, reflektuje na uvolněnost a snahu podpořit smluvní volnost stran a v neposlední řadě splňuje podmínky evropské legislativy. Konkurenční doložku, jak bylo řečeno výše, zejména v určitých, specifických odvětvích, považuji za efektivní nástroj k ochraně citlivých informací. A přesto si myslím, že sebelepší úprava práv a povinností v této oblasti nikdy nebude úpravou stoprocentní. V celém vývoji konkurenční doložky je pak dle mého názoru a zejména v současné době podceňován aspekt určité sounáležitosti zaměstnance a zaměstnavatele, ale to už by bylo asi trochu jiné téma.

Použitá literatura:

1. Knižní literatura

- Andres, Bedřich, Hartmann Antonín, Rouček František a Sedláček Jaromír. Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha: Linhart, 1937
- Bednář, Josef. Aplikace soutěžního práva v rozhodovací praxi, z rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, komise a Evropského soudního dvora. Praha. C.H.Beck, 2005
- Bejček, Josef. Existenční ochrana konkurence. 1.vyd. Brno. Masarykova univerzita, 1996
- Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 1.vyd. Praha. C.H.Beck, 2001
- Bělina, Miroslav. Zákoník práce: komentář. Praha. C.H. Beck, 2008
- Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo, 3.doplňené vydání. Praha. C.H. Beck, 2010
- Bělohávek J. Alexander, Černý, Filip, Jungwirthová, Marianna, Klíma Pavel, Profeldová, Tereza, Šrotová, Eliška. Nový občanský zákoník srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících. Plzeň. Aleš Čeněk, 2012
- Bezouška, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň. Aleš Čeněk, 2009
- Brůha Dominik, Tomek, Vratislav. Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách. Praha. ASPI, a.s., 2005
- Bukovjan, Petr. Zákoník práce s judikaturou. 1.vyd. Praha. ASPI, a.s., 2008
- Dědič, Jan, Čech, Petr. Evropské právo společností včetně úplného znění předpisů komunitárního práva, 1.vyd. Praha. RNDr. Ivana Hexnerová-Bova Polygon, 2004
- Dědič, Jan, Čech, Petr. Obchodní právo po vstupu ČR do EU aneb co všechno se po 1.května 2004 v obchodním právu změnilo? 1.vyd. Praha. RNDr.Ivana Hexnerová – Bova Polygon, 2004
- Doležilek, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, náhrada škody. Praha. ASPI, 2006
- Eliáš, Karel, Bartošíková, Miroslava, Pokorná, Jaroslava a kolektiv. Kurs obchodního práva, 5 vyd. Praha. C.H. Beck, 2005
- Eliáš, Karel a kolektiv. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou. 1.vyd. Ostrava. Sagit, a.s., 2012
- Freudenfeld, František, Kasanda, Jan. Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo, s judikaturou a poznámkami. Praha. Linhart, 1938

- Galvas, Milan. Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura. Praha. Computer Press, 2002
- Galvas, Milan. Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno. Masarykova univerzita a Doplněk, 2004
- Galvas, Milan. Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory, judikatura. 1.vyd. Praha. C.P. Books, 2005
- Gregorová, Zdeňka, Hrabcová, Dana, Píchová, Irena, Zachariáš, Jaroslav a Galvas, Milan. Pracovní právo České republiky. Brno: Masarykova univerzita, 1997
- Hajn, Petr. Jak jednat v boji s konkurencí (o právní úpravě nekalé soutěže). Praha. Linde, 1995
- Hajn, Petr. Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži. Brno. Masarykova univerzita Brno, 2000
- Hartmann, Antonín. Zákon o soukromých zaměstnancích 11.7. 1934, Praha. Linhart, 1934
- Havel, Bohumil a kol. Zákon o obchodních korporacích s aktualizovanou důvodovou zprávou. 1.vyd. Ostrava. Sagit, a.s. 2012
- Hendrych, Dušan. Právní slovník. Praha. C.H. Beck, 2003
- Hermann, Karel, Srb, Jan. Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) Praha. Československý kompas, 1935
- Hůrka, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň. Aleš Čeněk, 2011
- Hurdík Jan, Fiala Josef, Hrušáková, Milena. Úvod do soukromého práva.2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002
- Ivošević, M. Zoran, Ivošević, Z. Milan. Komentář k zákoníku práce. Bělehrad. Službeni glasnik, 2006
- Jakubka, Jaroslav. Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy od 1.1.2007. Olomouc. Anag, 2006
- Jakubka, Jaroslav a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. Olomouc. Anag, 2008
- Jakubka, Jaroslav. Zákoník práce 2010 s výkladem. 11.vyd. Praha. Grada Publishing, a.s., 2010
- Jehlička, Oldřich, Švestka, Jiří, Škárová, Marta a kol. Občanský zákoník. Komentář. 8. vydání. Praha,C. H. Beck, 2003

- Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha. Polygon, 2000
- Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. Praha. Polygon, 2004
- Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualiz. vyd. Praha: Polygon, 2008
- Knap, Karel. Právo hospodářské soutěže. Praha. Orbis, 1973
- Knap, Karel. Právní ochrana hospodářské soutěže. Praha. Arch, 1991
- Knapp, Viktor. Teorie práva. Praha. C.H. Beck, 1995
- Kocina, Jan. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha. C.H. Beck, 2010
- Malý, K. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha. Linde, 1999
- Malý, K., Soukup, L. Vývoj práva v Československu v letech 1945 – 1989: sborník příspěvků. Praha. Karolinum, 2004
- Matejka, Ján. Pracovněprávní vztahy v informační společnosti: disertační práce. Plzeň. ZČU, 2005
- Munková Jindřiška, Svoboda, Pavel, Kindl, Jiří. Soutěžní právo. Praha. C.H. Beck, 2006
- Munková, Jindřiška. Právo proti nekalé soutěži. Praha. C.H. Beck, 2008
- Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí; Díl 14. Kartel-Kraj. - Praha: Otto, 1899
- Ondrejová, Dana. Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži. Wolters Kluwer ČR, 2010
- Ondrejová, Dana. Přehled judikatury ve věcech nekalé soutěže. Praha. Wolters Kluwer ČR, 2011
- Randa, Antonín. Zákon o obchodních pomocnících a jiných zřízencích z ledna 1910, č. 20 ř.z. Praha. Otto, 1910
- Samuelson, Paul A., Nordhaus, William D. Ekonomie. 2. vydání. Praha. Svoboda Praha, 1995
- Svejkovský, Jaroslav a kol. Nový občanský zákoník se srovnáním nové a současné úpravy občanského práva. 1.vyd. Praha. C.H. Beck, 2012
- Součková, Marie. Zákoník práce – komentář. Praha. C.H. Beck, 1995
- Součková, Marie. Zákoník práce – komentář. Praha. C.H.Beck, 1997
- Součková, Marie. Zákoník práce – komentář. Praha. C.H.Beck, 2001
- Šimečková, Eva. Konkurenční jednání zaměstnavatele. Praha. Linde Praha, akciová společnost, 2008

- Štenglová, Ivana, Plíva Stanislav, Tomsa, Miloš a kol. Obchodní zákoník, komentář. Praha. C.H. Beck, 2006
- Štangová, Věra, Bělina, Miroslav, Troster, Petr, Kalenská, Marie, Vysokajová, Margerita, Pichrt, Jan, Hůrka, Petr. Pracovní právo. Praha. C.H. Beck, 2001
- Tomažič, Ivan a kol. Základy ekonomie pro právníky. Plzeň. ZČU Plzeň, 1996
- Vasiljević, Mirko. Komentář k zákonu o obchodních společnostech. Bělehrad. Službeni glasnik, 2006
- Ve službách práva. Sborník příspěvků k 10.výročí založení pobočky nakladatelství C.H. Beck. Praha. C.H. Beck, 2003
- Witz, K. Československé pracovní právo. Praha. Orbis, 1967

2. Časopisecká literatura:

- Baček, R. Nekalosoutěžní jednání zaměstnance před ukončením pracovního poměru a zahájením vlastní podnikatelské činnosti, Komentář. Jurisprudence, 2000, č. 6-7
- Barancová, H. Zmluvná sloboda v pracovnom práve, Právnik, 1996, č. 2
- Barancová, H. K problému právnických úkonov v pracovnom práve, Právnik, 1998, č. 9
- Barancová, H. Jednota a diferenciacia v pracovnom práve, Právo a zaměstnání, 2001, č. 2
- Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, 2005, č. 11
- Bognárová, V. Je „zlatý padák“ v souladu se zákonem, Právo a zaměstnání, 2000, č. 7-8
- Bognárová, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání, 2000, č. 9-10
- Budník, J. Vymezení pojmu „vyšších služeb“ v praxi Nejvyššího soudu, Soudcovské listy, 1932, č. 8
- Bukovjan, P. Konkurenční jednání zaměstnance (nejen) v rozhodovací činnosti soudů, Jurisprudence, 2004, č. 1
- Bukovjan, P. Neplatná konkurenční doložka, Verlag Dashöfer, 24.11.2009
- Bukovjan, P. Relativní neplatnost konkurenční doložky, Práce a mzda, 2010, č. 8
- Bukovjan, P. Odstoupení od konkurenční doložky, Práce a mzda, 2011, č. 11
- Bukovjan, P. Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru, Pracovní právo, 2012, č. 1
- Doležilek, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu, Právní rozhledy, 1996, č. 10
- Doležilek, J.: K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce, Právní rozhledy, 2001, číslo 2
- Drápal, L. SRN: Spolkový pracovní soud (BAG): Zákaz soutěže po skončení smluvního vztahu, Právní rozhledy, 1997, č. 8
- Drápal, L. K aktuálním otázkám judikatury. Soudní rozhledy, 1998, č. 8
- Drápal, L. Z nové judikatury ve věcech pracovněprávních, Soudní rozhledy, 1998, č. 8
- Eliáš, K. Nekalá soutěž a její právní regulace, Právnik, 1990, č. 10
- Eppinger, A. Konkurenční doložka v pracovním právu, Zdravotnictví a právo, 2001, č. 3
- Gala, P. Konkurenční doložka a její použití v praxi, Daňová a hospodářská kartotéka, 2011, č.8
- Galvas, M. K některým aktuálním otázkám pracovního práva, Časopis pro právní vědu a praxi, 1994, č. 1

- Galvas, M. Několik poznámek k novele zákoníku práce, Časopis pro právní vědu a praxi, 1994, č. 4
- Galvas, M. Nad jedním nálezem Ústavního soudu, Právo a zaměstnání, 1997, č. 6
- Galvas, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejich projevech v pracovním právu, Právnický, 1999, č. 4
- Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP, Právnický, 2000, č. 9
- Galvas, M. Poznámky k některým ústavním aspektům současného pracovního práva, Právo a zaměstnání, 2003, č. 11
- Galvas, M. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku, Právnický, 2006, č. 9
- Gregorová, Z. Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání, 2001, č. 1
- Gregorová, Z. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právnický, 2007, č. 2
- Gulich, T. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce, Právní rádce, 2005, č. 2
- Háchová, K. Porušení pracovní kázně zkopírováním utajovaných dat zaměstnavatele, Finanční noviny ze dne 19.8.2010
- Hajn, P. Soukromoprávní prostředky ochrany proti nekalé soutěži, Právo a podnikání, 1993, č.4
- Hajn, P., Pokorná, J. Zákaz konkurence a svoboda podnikání, Ekonom, 1993, č. 11
- Hajn, P. Mimosoudní ochrana proti nekalé soutěži, Právnický, 1993, č. 12
- Hajn, P. Přiměřené zadostiučinění ve sporech z nekalé soutěže, Právní rádce, 1994, č. 7
- Hajn, P. Ochrana právnické osoby podle § 19 b občanského zákoníku, Právo a podnikání, 1994, č. 10
- Hajn, P. Příspěvek k vymezení dobrých mravů soutěže, Právo a podnikání, 1994, č. 12
- Hajn, P. V objetí nekalé soutěže, Právní rádce, 2000, č. 2
- Hajn, P. K ochraně informačního a dovednostního předstihu při podnikání, Časopis pro právní vědu a praxi, 2001, č.3
- Hajn, P. Jak (ne)efektivně regulovat hospodářskou soutěž, Trestněprávní revue, 2003, č. 9
- Chvátalová, I. Novela zákoníku práce z pohledu teorie a praxe, Právní praxe, 2000, č. 7
- Jakubka, J. Konkurenční doložka, Práce a mzda, 2001, č. 8

Jakubka, J. Novela zákoníku práce od roku 2012, *Práce a mzda*, 2011, č. 6

Jouza, L. Dnes na téma diskriminace v pracovněprávních vztazích, *Právní rádce*, 2001, č. 4

Jouza, J. Jiná výdělečná činnost, *Veřejná správa*, 2002, č. 18

Jouza, J. Právní úprava výdělečné činnosti, *Práce a mzda*, 2005, č. 10

Kahle, Bohuslav, Významný judikát Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 1995, č. 13

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

Kalenská, M. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě, *Bulletin advokacie*, 2000, č. 9

Kalenská, M. Jak urychlit rozhodování individuálních pracovních sporů, *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 10

Kalenská, M. K vývoji pracovního práva, *Aplikované právo*, 2006, č. 1

Knapp, V. Co je dovoleno a co je zakázáno, *Právník*, 1990, č. 1

Knapp, V. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním), *Právník*, 1995, č. 1

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

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

Linhart, T., Kubinec, V. Lze se bránit zneužívání získaných informací a kontaktů z pracovního poměru?, *Právní rozhledy*, 1994, č. 6

Lisse, L. Know-how v českém právním řádu, *Právní rozhledy*, 2003, č. 10

Lisse, L. Některé aspekty generální klauzule nekalé soutěže. Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, *Ústav práva a právní vědy*, 2007, č. 6

Macková, M., Pichrt, J. Žaloba na určení dle § 30 odst. 4 zákoníku práce, *Právní rádce*, 2004, č. 11

Marek, J. Ochrana proti jednání nekalé soutěže předběžným opatřením soudu, *Právní praxe v podnikání*, 1995, č. 9

Melzer, F., Judikatura Nejvyššího správního soudu ve věcech práva na informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, *Soudní rozhledy*, 2005, č. 11

Nesnídal, J. Zaměstnanec jako společník konkurenta, *Ekonom*, 1999, č. 1

Ondrejová, D. Generální klauzule nekalé soutěže v aktuální rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR, *Soudní rozhledy*, 2009, č. 4

- Ondrejová, D. Nekalá soutěž podle nového občanského zákoníku, *Obchodní revue*, 2013, č. 7-8
- Pařízek, I. Konkurenční doložka, novela zákoníku práce, *Právní rádce*, 2001, č. 4
- Pelikán, M. Několik poznámek k pracovnímu právu, *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 2
- Pelikán, M. K nepojmenovaným smlouvám v pracovním právu a ke smlouvě o smlouvě budoucí, *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 10
- Pelikán, M. Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2
- Pelikánová, I. Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, *Právní praxe v podnikání*, 1997, č. 1
- Pelikánová, I. Konkurenční doložka ve smlouvách, *Právní praxe v podnikání*, 1997, č. 7-8
- Píchová, I. Konkurenční doložka, *Právní rádce*, 2001, č. 8
- Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné, *Právní rádce*, 2003, č. 3
- Piltz, A., Immelmann O., Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1.11.1995, *Právní rozhledy*, 1996, č. 8
- Púry, F. Nejvyšší soud České republiky: K možnosti trestního postihu za nekalou soutěž, *Právní rozhledy*, 2001, č. 4
- Rada, I. Statutární orgány obchodních společností, *Právo a podnikání*, 2001, č. 10
- Rada, I. Tři zákazy uložené členům statutárních orgánů, *Právní rozhledy*, 2003, č. 1
- Rámiš, V. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, *Právní rozhledy* 2004, č. 14
- Rubeš, P. Právo, morálka a dobré mravy, *Jurisprudence*, 2004, č. 1
- Říha, J. Doložka konkurenční. *Právník*, 1911, č. 24
- Salačová, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, *Právní rozhledy*, 1996, č. 6
- Schmied, Z. Přehled věcných změn v zákoníku práce od 1.1.2012, Verlag Dashöfer, ze dne 7.11.2011
- Svitáková, V., Bělina M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, *Právní rozhledy*, 2007, č. 2
- Svobodová, Y. Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, *Právní rozhledy*, 1996, č. 9
- Šámal, P. Nekalá soutěž a možnosti jejího postihu podle platné právní úpravy a za účinnosti nového trestního zákoníku, *Právní rozhledy*, 2009, č. 15

Ševčík, V. Ústavní soudnictví v praxi, Rukověť se vzory podání Ústavního soudu, Bulletin advokacie, 1999, zvláštní číslo

Šimečková, E. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení, Časopis pro právní vědu a praxi, 2003, č. 3

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

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

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

Šimečková, E. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru v 1. polovině 20. století, Právo a podnikání, 2003, č. 12

Šimečková, E. Konkurenční jednání zaměstnance v polském právu, Práce a mzda, 2007, č. 13

Škubal, J., Liškutín, T. Konkurenční doložka a její praktické využití, Práce a mzda, 2010, č. 9

Štefko, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, Právník, 2008, č. 4

Šubrt, B. Omezení výdělečné činnosti mimo zaměstnání a některé další otázky pracovní kázně, Práce a mzda, 1993, č. 1

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

Telec, I. O přírůstku práva k právním předpisům, Právní rozhledy, 2001, č. 9

Telec, I. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci?, Právní rozhledy, 2004, č. 1

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

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

Vašíček, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika, Právní rozhledy, 1994, č. 1

Vážný, František. Nový zákon o soukromých zaměstnancích. Sociální revue, 1934, č. 6/8

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

Zachovalová, J. Změny zákoníku práce od 1. března 2004, Zdravotnické právo v praxi, 2004, č. 2

Zrůtký, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy, 1996, č. 11

3. Použité právní předpisy

Zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků (zákon o obchodních pomocnících)

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

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 pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)

Zákon č. 189/1936 SB. z. a n., o pracovním poměru redaktorů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 238/1992 Sb., zákon o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmu)

Zákon č. 253/1992 Sb., Nařízení vlády České republiky o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí

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

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé dalších zákony, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 216/1994 Sb. o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

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 zákonných (zákon o ochraně hospodářské soutěže), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších a prováděcích předpisů

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 264/2006 Sb., změny některých zákonů v souvislosti s přijetím zákoníku práce

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích ve znění pozdějších předpisů

Srbské právní předpisy:

Zákoník práce ("Sl. věstník RS", čís. 24/2005, 61/2005, 54/2009 a 32/2013)

Zákon o obchodních společnostech ("Sl. věstník RS", čís. 36/2011 a 99/2011)

Trestní zákoník ("Sl. věstník RS", čís. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009, 111/2009, 121/2012 a 104/2013)

Zákon o ochraně obchodního tajemství ("Sl. věstník RS", čís. 72/2011)

Obchodní zákoník ("Sl. věstník RS", čís. 53/2010 a 10/2013)

4. Judikatura:

Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. 6 Cdo 108/92, ze dne 21.4.1993
Nález Ústavního soudu sp.zn. 23/93, ze dne 1.2.1994
Nález Ústavního soudu sp.zn. III. ÚS 26/94, ze dne 9.6.1994
Rozsudek Vrchního soudu, sp.zn. 6 Cdo 105/94, ze dne 20.1.1995
Nález Ústavního soudu sp.zn. II. ÚS 192/95, ze dne 1.11.1995
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 3 Cdon 851/96, ze dne 11.7.1996
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 3 Cdon 872/96, ze dne 30.10.1996
Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. 3 Cmo 156/95, ze dne 24.3.1997
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 2 Cdon 1652/97, ze dne 16.4.1998
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 2Cdon 1191/97, ze dne 25.9.1998
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 2 Cdon 1628/97, ze dne 4.11.1998
Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. R 3 Cmo 260/97, ze dne 26.1.1999
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp.zn. 16 Co 35/99, ze dne 25.2. 1999
Rozsudek Vrchního soudu, sp.zn. 3 Cmo 30/98, ze dne 1.3.1999
Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 1866/98, ze dne 8.4. 1999
Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. R 3 Cmo 170/97, ze dne 7.8.1999
Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. 7 A 120/97, ze dne 28.2.2000
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Cdo 2031/99 ze dne 20.6.2000
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 300/2001, ze dne 21.2.2002
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11.4.2002
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1111/2001, ze dne 13.8.2002
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1714/2001, ze dne 1.10.2002
Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 6 Tdo 72/2003, ze dne 29.1.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1681/2002, ze dne 5.2.2003
Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp.zn. 22 Co 118/2003, ze dne 10.4.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2172/2002, ze dne 7.5.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 199/2003, ze dne 10.6.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1098/2003, ze dne 18.9.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 29 Odo 106/2001, ze dne 23.10.2003
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1852/2003, ze dne 21.1.2004
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 662/2001, ze dne 28.1.2004
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 25 Cdo 1702/2002, ze dne 26.2.2004
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 328/2004, ze dne 8.7.2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 525/2004, ze dne 12.8.2004
Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích sp.zn. 6 Co 2251/2004,
ze dne 18.11.2004
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 249/2005, ze dne 25.10.2005
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 617/2005, ze dne 17.1.2006
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1218/2005, ze dne 9.3.2006
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 659/2005, ze dne 12.7.2006
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 1464/2006, ze dne 15.1.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1307/2006, ze dne 15.3.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2051/2006, ze dne 5.4.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1679/2006, ze dne 19.4.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 407/2005, ze dne 13.6.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 1566/2005, ze dne 27.9.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Odo 1125/2006, ze dne 27.11.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Cdo 1627/2006, ze dne 28.11.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 5 Tdo 1339/2007, ze dne 5.12.2007
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 32 Cdo 2085/2007, ze dne 14.7.2008
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2085/2007, ze dne 14.7.2008
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 3863/2007 ze dne 16.9.2008
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18.12.2008
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2633/2008, ze dne 2.7.2009
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1773/2008 ze dne 30.10.2009
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4636/2008, ze dne 8.12.2009
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2362/2009, ze dne 7.3.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 29 Cdo 2049/2009, ze dne 28.4.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 660/2009, ze dne 27.7.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 3202/2009, ze dne 10.8.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 2343/2009, ze dne 20.9.2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 5008/2009, ze dne 5.1.2011
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 4192/2008, ze dne 25.2.2011
Nález Ústavního soudu sp.zn. II. ÚS 115/08, ze dne 2.3.2011
Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20.9.2011
Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4394/2010, ze dne 28.3.2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2995/2011, ze dne 31.8.2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4339/2011, ze dne 11.10.2012

5. Elektornická média

www.hrportal.cz

www.novinky.cz

www.finance.cz

elaw.cz

www.e-cons.cz

www.patria.cz

mesec.cz

www.businessInfo.cz

www.profipravo.cz

www.i-poradce.cz

Internet:

Judikatura č. 46085 Konkurenční doložka v pracovním poměru dle nového zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 57992, Herdová, E., Gajdarus, J. Koncepční novela zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 77714, Mojžíš M., Co nového přinese novela zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 53464 Smlouva o obchodním zastoupení a konkurenční doložka, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 57079 Obchodní zastoupení a konkurenční doložka, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 55180 Kartelová dohoda, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 7765 Ochrana obchodního tajemství, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 54912 Trestný čin nekalé soutěže, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 53919, Kolářová, I. Obchodní tajemství a jeho porušování, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Šilhán, J. Nekalá soutěž obecně, www.pravnik.cz

Článek č. 59387 Winter, F. Srovnávací reklama, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 15548 Zákaz konkurence podle obchodního zákoníku, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Svoboda, L. K jednání v hospodářské soutěži. Ke zveřejňování informací o závazcích dlužníků v rámci hospodářské soutěže, www.ipravnik.cz

Jansa, L. Možnosti obrany proti nekalému podnikání bývalých zaměstnanců, www.elaw.cz

Článek č. 48228, Pohovejlová, M. Nový zákoník práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 46085, Sum, T. Konkurenční doložka v pracovním poměru dle nového zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 78257, Jelínek, T. Neplatnost právních úkonů podle novely zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 37158, Sum, T. Konkurenční doložka v pracovní smlouvě, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Pichrt, J. Konkurenční doložka a odchodné, Pravniradce.ihned.cz ze dne 26.10.2003

Grulich, T. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce, Pravniradce.ihned.cz ze dne 23.2.2005

Judikatura č. 23368 Euronovela zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 70975, Maulwurf, A. Relativní neplatnost právních úkonů podle zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 21776 Vládní návrh novely Zákoníku práce, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 42309 Konkurenční doložka, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 16799 Konkurenční doložka, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 31507 Zákaz konkurence, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 22121 Konkurenční doložka, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 41207 Funkční období vedoucího zaměstnance, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 37037, Sum T. Smluvní pokuta v pracovní smlouvě, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 190 Mužík, T. Hlavní body novelizace zákoníku práce, provedené zákonem č. 155/2000 Sb., epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 840 Konkurenční doložka v pracovní smlouvě, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Judikatura č. 16276 Opět ke konkurenční doložce v pracovní smlouvě, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 2440 Červenka, J. co s konkurenčními doložkami, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 18028 Odchodné a odstúpné, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Fetter, W.R. Odchodné, finanční.doviny.cz, ze dne 2.11.2006

Článek č. 17265 Kdy má zaměstnanec právo na tzv. odchodné, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 21897 Janšová, M. Manažerská smlouva, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Herczeg, J. Trestní postih zneužívání postavení v obchodním styku, ipravnik.cz

Článek č. 21482 Porušení pracovní kázně, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek č. 2439 Červenka, J. Co s konkurenčními doložkami?, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Doleček, M. Manažerská smlouva, businessInfo.cz ze dne 30.7.2009

Polčák, R. Nekalosoutěžní agrese na internetu, ipravnik.cz ze dne 19.10.2005

Článek č. 55268, Kvítková, A. Konkurenční doložka v obchodních smlouvách, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Kozoubek, J. Souběh výkonu funkce statutárního orgánu (člena statutárního orgánu) a pracovního poměru, businessInfo.cz ze dne 14.3.2011

Bobková, P. Ještě navrácení k souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru, wlaw.cz ze dne 22.4.2011

Článek 35084 Jouza, L. Vedlejší pracovní poměr, epravo.cz, epravo.cz a.s.

Článek Co je obchodní tajemství? Evropská komise chystá lepší, praví, zpravy.aktualne.cz

Článek Zveřejnění smluv? Tu legraci bych rád zažil, www.tribune.cz

Článek Jaký je vztah obchodního tajemství a práva na informace? Které informace firma nemá utajovat? www.podnikator.cz

Důvodová zpráva - návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4.3. 2011

Janšová, M., Horáček, V. Pracovní smlouva I. – Náležitosti pracovní smlouvy, epravo.cz- Sběrka zákonů, [judikatura, právo/epravo.cz](http://judikatura.pravo/epravo.cz)

Summary

I have chosen a non-compete clause in labour law as the topic of my paper. The non-compete clause in labour law has undergone an evolution from a fairly well-defined legislative regulation in the early 20th century, through complete disappearance during the totalitarian regime in which there was no justification for its existence, to its re-introduction after the change of the political-social-economic situation after 1989.

In its first chapters, the paper focuses primarily on the historical evolution of a non-compete clause in the first half of the 20th century. Already in its beginning, the concept of the ban on competition was related not only to the term of employment, but particularly to the period after its termination. The need to address this problem, i.e. to protect certain information, knowledge, contacts and innovations grew particularly due to the development of production and industry and the effort of employers to protect their production methods, trade secrets and customer base; on the other hand, the interest of employees in running their own businesses was increasing due to these developments. Already in those early times all the issues of such a ban on competition were fairly well addressed, including such issues as the degree to which an employee can be required to comply with such a ban, its extent, its duration, the type of activities covered by such a ban, its limitations, the related compensation and how to ensure compliance with such a ban.

In the second chapter, I tried to point out the interconnectedness of individual branches of the law, particularly the labour law, civil law and commercial law, in connection with a non-compete clause and to point out a broader concept of a non-compete clause, particularly from the point of view of economic competition or, speaking precisely, the legislation governing unfair competition, which I included in my paper, although it is not an issue of the labour law. In my opinion, this has shown the well-known fact that the individual pieces of legislation mutually overlap and are more or less interrelated.

In the third chapter, I cover the applicable labour legislation, specifically the Labour Code – Act No. 65/1965 Sb. /=*Coll. of Laws*/, which had been in effect for nearly 41 years. In its first version, there was no point in regulating a non-compete clause due to the existence of a single employer, which was the state. After 1989 the change of the

political situation and the onset of market economy once again brought about the need to regulate a conflict of business interests, the interests of an employee and those of an employer. However, in the beginning of this period, the legislation only covered the activities of an employee during their employment. The employers did not regulate the activities of their former employees for the period after termination of their employment either at all, due to constitutionally guaranteed rights and freedoms, or derived the provisions on ban on competition particularly from the civil law provisions concerning innominate contracts. The attitude towards such provisions had been inconsistent on the part of the professional community and the case law until an amendment to the Labour Code was approved, which finally legislatively regulated the mutual relationship between an employee and an employer after termination of the employment.

The fourth chapter covers the provisions in the new Labour Code, Act No. 262/2006 Coll., which aimed to respond to the change of political situation and to create a non-mandatory regulation reflecting the need for contractual freedom as an element of a democratic regime. The new legislation also addressed the positions of the Labour Code and the Civil Code. Nevertheless, the legislation governing a non-compete clause was based on the original legislation. The new Labour Code was also amended several times and the provision concerning a non-compete clause also underwent some changes. In my paper, I tried to evaluate this provision, including the legislation, which was not incorporated into the Labour Code and which, in my opinion, should have been incorporated.

In the last chapters of my paper, I deal with the issue of an arbitration clause and its possible application in resolving industrial disputes; I also examine the version of the new Labour Code proposed by Petr Bezoušek as an interesting alternative to the discussed legislative provisions and, last but not the least, I also cover the foreign legislation of the Republic of Serbia, which I had the opportunity to acquaint myself with while working on my paper and which I found to be interesting for the sake of comparison with the Czech legislation not only in the field of labour law, but also in a broader context.

To conclude I can say that the text of a non-compete clause has undergone an evolution and protects the constitutionally guaranteed rights and freedoms and is also in accordance with a democratic system, while responding to the looseness and the effort

to support the contractual freedom of parties as well as meeting the conditions of the European legislation. I consider a non-compete clause to be an effective tool for protecting sensitive information, particularly in certain specific industries. And yet no matter how good the regulation of the rights and obligations in this area is, it will never be a one-hundred-percent regulation in my opinion. In my opinion, the aspect of certain togetherness between an employee and an employer has been underrated throughout the history of a non-compete clause and particularly in the present times, but that is a somewhat different topic for a separate discussion.

NÁZEV RIGORÓZNÍ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE
NON-COMPETE CLAUSE IN LABOUR LAW

Abstrakt:

Předmětem této práce je úprava konkurenční doložky v pracovním právu. Klíčovou otázkou v této problematice je, zda existuje hranice mezi tím, co je vlastní schopnost člověka (předvídavost, podnikavost, flexibilita), co je tedy součástí jeho osobnosti a co je součástí závodu, jako nehmotný statek, představován ať již právy nebo jiným duševním vlastnictvím – know-how, obchodním tajemstvím, informacemi, sítí kontaktů atd. jakožto hodnotami, které umožní získat určitým subjektům předstih a spolu s dalšími aspekty ve výsledku dosáhnout cíle před ostatními. Konkurenční doložka v pracovním právu si prošla svým vývojem od počátku 20. století až po současnost. V této práci jsem navíc chtěla poukázat na širší pojetí zákazu konkurence, tj. přesahující hranice pracovního práva. Práce se věnuje základním pojmům, vývoji a historii konkurenční doložky, zákonné úpravě i období, ve kterém zákonná úprava ne zcela reflektovala na potřeby úpravy vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, oblasti přesahující striktní hranice pracovního práva až po současnou úpravu, v neposlední řadě také ve srovnání se zahraničními právními úpravami. Práce je zaměřena na zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích, který je nejen řešenou otázkou za trvání pracovního poměru, ale zejména po jeho skončení. Cílem této práce pak bylo podat ucelený pohled na konkurenční doložku nejen v pracovním právu ale i na pojem zákazu konkurence.

Abstract:

The subject of this paper is the regulation of a non-compete clause in labour law. The key question in this issue is whether there is a boundary between what is a person's own ability (foresight, enterprise, flexibility), that is, what is a part of their personality and what is a part of a business as an intangible asset, in the form of rights or other intellectual property – know-how, trade secret, information, network of contacts, etc., as values that will enable certain entities to gain an edge and, in combination with other aspects, ultimately to accomplish a goal ahead of the others. The non-compete clause in labour law has been evolving from the early 20th century until today. In this paper, I also wanted to point out the broader concept of a ban on competition, i.e. a ban beyond the boundaries of labour law. The paper covers basic terminology, development and history of a non-compete clause, the applicable legislation as well as the period during which the applicable legislation did not completely respond to the need for regulation of the relationship between an employer and an employee, the areas extending beyond the strict boundaries of labour law as well as the current applicable legislation; last but not

least, the paper also provides comparison with foreign applicable legislations. The paper focuses on the ban on competition in industrial relations, which is an issue addressed not only during an employment but particularly after its termination. Thus, the objective of this paper was to offer a comprehensive view of not only a non-compete clause in labour law but also of the concept of the ban on competition.

KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS

Konkurenční doložka - Non-compete clause

Pracovní právo - Labour law

Nekalá soutěž - Unfair competition