

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Markéta Krajíčková

**OMEZENÍ KONKURENCE V ČESKÉM
PRACOVNÍM PRÁVU**

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: **doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): **1. září 2014**

Prohlášení:

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

V Praze 10. října 2014

Mgr. Markéta Krajičková

Poděkování:

Ráda bych poděkovala panu doc. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., vedoucímu mé rigorózní práce, za cennou pomoc, rady a vedení při zpracování této práce.

Obsah:

1. Úvod.....	4
2. Vymezení základních pojmů	7
2.1 Pracovní právo a jeho postavení v systému práva	7
2.1.1 <i>Individuální pracovní právo</i>	7
2.1.2 <i>Kolektivní pracovní právo</i>	7
2.1.3 <i>Zaměstnanost</i>	8
2.1.4 <i>Postavení pracovního práva v systému práva</i>	8
2.2 Pracovněprávní vztahy	8
2.2.1 <i>Pracovní poměr</i>	9
2.2.2 <i>Subjekty pracovního poměru</i>	9
2.2.3 <i>Objekt pracovního poměru</i>	12
2.2.4 <i>Obsah pracovního poměru</i>	13
2.3 Konkurence	13
2.3.1 <i>Ekonomický pohled</i>	14
2.3.2 <i>Pohled obchodního práva</i>	15
2.3.3 <i>Pohled pracovního práva</i>	16
2.4 Omezení konkurence	16
2.4.1 <i>Konkurenční doložka</i>	17
2.5 Výdělečná činnost.....	17
2.6 Obchodněprávní pojmy.....	18
2.6.1 <i>Podnikání</i>	18
2.6.2 <i>Obchodní tajemství</i>	19
2.6.3 <i>Nekalá soutěž</i>	20
2.6.4 <i>Obchodní závod</i>	20
2.7 Následky vad právního jednání.....	21
2.7.1 <i>Neplatnost právního jednání</i>	22
2.7.2 <i>Zdánlivost právního jednání</i>	23
3. Prameny právní úpravy omezení konkurence v českém pracovním právu	25
4. Ústavněprávní souvislosti omezení konkurence.....	28
5. Omezení konkurence v pracovním právu po dobu trvání pracovního poměru. 32	
5.1 Omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru v současné právní úpravě.....	32
5.1.1 <i>Omezení konkurence pro všechny zaměstnance</i>	32

5.1.2	<i>Omezení pro některé zvláštní skupiny zaměstnanců</i>	37
5.2	Následky porušení zákazu konkurence	38
5.3	Historický exkurz vývoje omezení konkurence v době trvání pracovního poměru	39
6.	Omezení konkurence v pracovním právu po skončení pracovního poměru	44
6.1	Konkurenční doložka	44
6.2	Náležitosti konkurenční doložky	44
6.2.1	<i>S kým je možné konkurenční doložku sjednat</i>	45
6.2.2	<i>Kdy je možné konkurenční doložku uzavřít</i>	47
6.2.3	<i>Rozsah činností, které lze konkurenční doložkou zakázat</i>	50
6.2.4	<i>Územní rozsah omezení z konkurenční doložky</i>	52
6.2.5	<i>Doba, po kterou může být zaměstnanec omezen</i>	53
6.2.6	<i>Peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem</i>	54
6.2.7	<i>Smluvní pokuta</i>	56
6.3	Způsoby zániku závazků z konkurenční doložky	58
6.3.1	<i>Dohoda o ukončení konkurenční doložky</i>	58
6.3.2	<i>Odstoupení od konkurenční doložky</i>	59
6.3.3	<i>Výpověď konkurenční doložky</i>	62
6.4	Následky porušení závazků z konkurenční doložky	63
6.5	Historický exkurz vývoje konkurenční doložky	64
7.	Omezení konkurence v Anglii	69
7.1	Omezení konkurence za trvání pracovněprávního vztahu	70
7.1.1	<i>Povinnost loajality</i>	70
7.1.2	<i>Povinnost mlčenlivosti</i>	71
7.1.3	<i>The springboard doctrine</i>	72
7.1.4	<i>Garden leave</i>	73
7.2	Omezení konkurence po skončení pracovněprávního vztahu.....	74
7.2.1	<i>Restrictive covenants</i>	74
8.	Omezení konkurence v obchodním právu	80
8.1	Ochrana obchodního tajemství a nekalá soutěž	81
8.2	Omezení konkurence v novém občanském zákoníku	83
8.2.1	<i>Korporační loajalita</i>	84
8.3	Omezení konkurence u jednotlivých typů korporací	85
8.3.1	<i>Společnost s ručením omezeným</i>	86

8.3.2	<i>Veřejná obchodní společnost</i>	87
8.3.3	<i>Komanditní společnost</i>	87
8.3.4	<i>Akciová společnost</i>	88
8.4	Omezení konkurence jednatelů s.r.o.	89
8.4.1	<i>Problematika souběhu funkcí</i>	91
8.5	Následky porušení zákazu konkurence dle obchodního práva	92
8.6	Obchodní konkurenční doložka	93
8.6.1	<i>Obchodní konkurenční doložka pro obchodní zástupce</i>	95
8.6.2	<i>Zákaz odlákávání</i>	95
8.7	Historický exkurz vývoje omezení konkurence v obchodním právu.....	96
9.	Omezení konkurence v dalších právních předpisech	102
9.1	Trestní zákoník.....	102
9.2	Zákon o státním podniku	103
9.3	Zákon o obalech	104
9.4	Zákon o bankách	104
9.5	Zákon o investičních společnostech a fondech	105
9.6	Zákon o spořitelních a úvěrových družstvech	106
10.	Úvahy de lege ferenda.....	108
11.	Závěr	112
	Seznam zkratk	115
	Seznam literatury a zdrojů	117
	Abstrakt	134
	Summary.....	135
	Resumé.....	136
	Resumé v anglickém jazyce.....	137
	Název práce v anglickém jazyce	138
	Klíčová slova / Key words	138

1. Úvod

S konkurencí se každý člověk setkává dnes a denně v rámci svého běžného života. Už ráno po cestě do práce se můžeme rozhodovat v rámci konkurenčního prostředí, například, u kterého pekaře si po cestě koupíme rohlík ke snídani. Jeden vyniká kvalitou svého pečiva, jiný se snaží konkurenční boj o zákazníka vyhrát díky nižším cenám, další zase sází na masivní reklamu, a některý zase staví svůj obchod na výjimečně milé obsluze nebo výhodném umístění obchodu přímo u stanice metra. Pro konečného spotřebitele je tak příjemné, že si může vybrat podle toho, co je pro něj nejdůležitějším kritériem. Konkurenční boj také ovlivňuje cenu a kvalitu rohlíků v okolí, neboť jednotliví pekaři se snaží přetáhnout zákazníky ostatních vyrovnáním jejich podmínek.

Co by se však stalo, kdyby jeden pekař získal onu milou paní prodavačku do svého obchodu, přetáhl hlavního pekaře od konkurence, která zákazníky láká výjimečnou kvalitou a ještě využil tajnou přísadu, která rohlíky konkurenta činila nejkřupavější? Nelibě by to pocítili nejprve ostatní pekárny v okolí, jejichž obchod by byl jistě poškozen odlivem zákazníků a mohl by vést až ke krachu, či přesunu pekáren do jiné části města. Na konci dne by však toto jednání mohlo negativně dopadnout také na zákazníky, jejichž možnost výběru by se zúžila a úroveň pekaře, který zůstal v okolí osamocen, by klesala, neboť by jej nic netlačilo ke zlepšení.

Je pak otázkou právní politiky zda a jak, případně do jaké míry, popsanou situaci regulovat právem. Zákonodárce obecně sleduje cíl ochrany volné soutěže na trhu v zájmu všech tržních subjektů, zejména pak koncového spotřebitele. Zároveň však v některých případech konkurenci omezuje ze zákona, anebo umožňuje její omezení smluvní, a to naopak především za účelem ochrany některých podnikatelů. Jedná se však o výjimku z výše uvedeného obecného pravidla, proto omezení konkurence podléhá relativně přísným pravidlům.

Konkurence je tedy součástí každodenního života. Zejména při vyvíjení hospodářské činnosti je důležité znát právní pravidla, která ji upravují, včetně těch, která jí omezují či zakazují, nebo její omezení či zákaz umožňují. Uvedené je významné pro podnikatele, tedy zaměstnavatele, kteří mají zájem na ochraně svých tržních

znalostí, výrobních postupů, svého podnikatelského know-how. Platí to ovšem také pro zaměstnance a další osoby, které vyvíjejí činnost pro konkrétního podnikatele, pro které je podstatné znát, co je jim v rámci jejich další činnosti dovoleno, zakázáno, případně k čemu potřebují souhlas tohoto podnikatele.

Tato práce proto pojednává o možnostech omezení konkurence jak v rámci pracovněprávních vztahů (tedy omezení konkurence zaměstnanců), ale také v oblasti dalších právních odvětví, zejména obchodního práva. Opomenuty by neměly zůstat ani veřejnoprávní normy, byť se tato oblast částečně prolíná s problematikou střetu zájmu. Přínosná by proto měla být nejen pro ty, kteří mohou být v rámci konkurence omezeni (především zaměstnanci), ale i pro ty, kteří chtějí znát možnosti, jak své podnikání ochránit. Uvažuje-li člověk o vlastním podnikatelském záměru, jehož realizace vyžaduje nemalé vstupní investice, je pro něj přirozeně velmi důležité znát způsoby, jak zabránit prozrazení know-how, které by mohlo jeho podnikání existenčně ohrozit.

Přínos této práce lze spatřit také v tom, že zohledňuje aktuální změny, které přinesla rekodifikace soukromého práva v České republice. Změny s nastalou účinností zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku v platném znění (dále jen „nový občanský zákoník“ či „NOZ“) a zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění (dále jen „zákon o obchodních korporacích“ či „ZOK“), podstatně přepracovávají odvětví práva občanského a obchodního, se kterými je pracovní právo úzce spojeno. Rekodifikace má navíc také zásadní dopady přímo na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“), tedy na základ právní úpravy pracovního práva.

V době vzniku této práce, zmíněná rekodifikace soukromého práva přinesla mnoho otázek, na které ještě praxe nemohla přinést příslušné odpovědi. Je proto nasnadě, že autor zaujímá některá stanoviska, která se pozdějším výkladem a praxí mohou ukázat jako překonaná. Jako příklad lze uvést problematiku dispozitivnosti a kogentnosti jednotlivých ustanovení právní úpravy, s tím související otázka platnosti a neplatnosti právních jednání (případně problematika neplatnosti absolutní a relativní), je tématem dosud ne zcela uzavřeným. Závěry uvedené v této práci tak budou činěny s výhradou možností pozdějších změn výkladu a dopadu na praktické oblasti života, jak

je tomu ostatně u jakékoliv práce, která vzniká k určitému okamžiku vývoje odborných názorů.

Cílem této práce je tak zejména podat ucelený a aktuální výklad problematiky omezování konkurence především v českém pracovním právu, a dále pak v rámci práva obchodního, s ohledem na změny právních předpisů po 1. lednu 2014. Pro úplnost tématu bude zahrnut nástin historického vývoje a exkurz do dalších právních oblastí.

Rigorózní práce bude strukturována mimo úvod a závěr do devíti kapitol. Na začátku práce budou vymezeny základní pojmy, které jsou často užívány a s nimiž autor v textu pracuje. Další kapitola shrnuje prameny práva omezení konkurence a ústavněprávní souvislosti omezování konkurence. Základem práce jsou pak kapitola pátá a šestá, pojednávající o možnostech omezení konkurence za trvání pracovního poměru a po jeho skončení. Na ně navazuje kapitola poskytující komparaci s možnostmi, které je pro omezení konkurence možné využít ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska. Pro ucelenost tématu je doplněna kapitola osmá, popisující omezení konkurence v obchodním právu, a devátá, která nabízí spíše stručný přehled úpravy omezení konkurence v dalších právních předpisech. Před závěrem je pak samostatná kapitola věnována úvahám *de lege ferenda*, ve které jsou nastíněny cesty, kterými by se právo mohlo ubírat pro odstranění některých nedostatků současné úpravy.

Tato práce je vypracována dle právního stavu ke dni 1. září 2014.

2. Vymezení základních pojmů

Lze považovat za vhodné a přínosné pro přehlednost práce na jejím začátku vymezit některé často používané pojmy. Rekodifikace soukromého práva navíc přinesla úpravu některých pojmů, z nichž nemálo má vlivný dopad také oblast pracovního práva, a některé pojmy či instituty nové, které v této kapitole budou alespoň stručně vysvětleny.

2.1 Pracovní právo a jeho postavení v systému práva

Pracovní právo je souborem právních norem upravující (i) individuální pracovní právo, (ii) kolektivní pracovní právo a (iii) zaměstnanost.¹

2.1.1 Individuální pracovní právo

Individuální pracovní právo je souborem právních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.² Tyto vztahy jsou upraveny zejména zákoníkem práce a lze říci, že s individuálním pracovním právem se v průběhu svého života setká téměř každý člověk, ať již při první brigádě během studií vykonávané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, či díky pracovnímu poměru.

Právě v rámci individuálního pracovního práva si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout konkrétní způsoby a rozsah omezení konkurence zaměstnance nad rámec jeho zákonných povinností.

2.1.2 Kolektivní pracovní právo

Oproti tomu kolektivní pracovní právo je pak souborem právních vztahů mezi kolektivy zaměstnanců (odborové organizace, rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů. Tyto vztahy jsou upraveny jednak zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, subsidiárně také zákoníkem práce a smluvními ujednáními v jednotlivých kolektivních smlouvách.

¹ BĚLINA in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, str. 4.

² Ibid.

Kolektivní smlouvy pak mohou zaměstnavatele i zaměstnance zavazovat nad rámec zákona, bez toho, aby si strany takové omezení sjednali v individuální smlouvě či dohodě.

2.1.3 Zaměstnanost

Zaměstnaností jsou chápány vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle článku 26 Listiny základních práv a svobod,³ zejména tedy mezi občany, zaměstnavateli a příslušnými státními orgány. Tyto vztahy jsou pak upraveny především zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁴

2.1.4 Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví, prolíná se však také s dalšími právními odvětvími. Individuální pracovní právo můžeme zařadit do práva soukromého, přičemž nejbliže má k občanskému právu, také vzhledem k subsidiárnímu užití nového občanského zákoníku k zákoníku práce. Oproti tomu úprava zaměstnanosti spadá do práva veřejného a lze říci, že nejbliže má k právu správnímu.⁵

2.2 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou takové právní vztahy, které vznikají, trvají a zanikají v oblasti pracovního práva. Ustanovení § 1 písm. a) ZP definuje, že jsou to právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tj. individuální právní vztahy) a ustanovení § 1 písm. b) ZP doplňuje tuto definici také o právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

Dále mezi pracovněprávní vztahy můžeme zařadit vztahy, které s individuálními a kolektivními pracovněprávními vztahy souvisejí. Jedná se o (i) vztahy, které předcházejí vzniku pracovního poměru (vytvářejí podmínky či předpoklady vzniku

³ Listina základních práv a svobod, uvozena ústavním zákonem Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky číslo 23/1991 Sb., ze dne 9. ledna 1991, vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁴ BĚLINA in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2010, str. 4.

⁵ BĚLINA in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 5.

takového vztahu), (ii) vztahy, které existují vedle individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů (většinou pracovněprávní vztahy kontrolují, stabilizují, např. úprava BOZP) a (iii) vztahy odvozené (např. vztahy sankční, kterými se tato práce také zabývá), které mohou přetrvávat i po skončení primárního pracovněprávního vztahu.

2.2.1 *Pracovní poměr*

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem založený pracovní smlouvou. Význam pracovního poměru převládá nad významem pracovních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní úprava pracovního poměru je také výrazně podrobnější a tato práce se zaměřuje také zejména na vztahy a úpravu konkurence související s pracovním poměrem. Navíc - pracovní poměr se řídí nejen pracovněprávními předpisy, ale lze jej nalézt také i ve skupině tzv. smíšených pracovněprávních vztahů, tedy takových, jejichž vznik, změna, zánik či obsah se vedle pracovněprávních předpisů řídí též ustanoveními jiných právních norem.⁶ Jedná se tedy o jeden z nejdůležitějších pojmů, z toho důvodu je vysvětlen nejpodrobněji v kontextu tématu této práce.

2.2.2 *Subjekty pracovního poměru*

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zákoník práce ve znění účinném do konce roku 2013 poskytoval definici zaměstnance, dle které zaměstnancem musela být vždy osoba fyzická, která má pracovněprávní subjektivitu,⁷ tj. právní subjektivitu v pracovněprávních vztazích. Ta má čtyři základní složky: (i) způsobilost nabývat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, (ii) způsobilost k právním úkonům, (iii) procesní způsobilost, neboli mít možnost uplatňovat své nároky u soudu a (iv) delikttní způsobilost, čili schopnost nést odpovědnost za vlastní jednání.

V návaznosti na přijetí nového občanského zákoníku bylo ustanovení § 6 ZP novelizováno tak, že stanoví pouze, že zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Podrobnější

⁶ PICHRT in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 170.

⁷ Blíže také PICHRT in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 78 a násl.

úprava v zákoníku práce již není, neboť je obsažena v novém občanském zákoníku. Pojem právní subjektivita byl nahrazen pojmem právní osobnost, pojem svéprávnost nahradil původní pojem způsobilost k právním úkonům. Zákoník práce tak nyní obsahuje pouze rozvitější definici pojmu vedoucího zaměstnanec v § 11.

Ustanovení § 6 ZP ve znění účinném do 31. prosince 2013 dále uvádělo, že způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který předchází dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.⁸ Toto omezení již v zákoníku práce také nenajdeme. I tato problematika je nyní upravena v novém občanském zákoníku, konkrétně v § 34 a § 35. Nový občanský zákoník v § 30 obecně stanoví, že plné svéprávnosti se nabývá zletilostí (tj. 18 rokem věku nebo případným přiznáním zletilosti soudem – emancipací, nebo uzavřením manželství osobou starší 16 let), nicméně ustanovení § 35 NOZ stanoví, že způsobilost být zaměstnancem vzniká nezletilé fyzické osobě dovršením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky. Nově tedy musí být podmínka věku a ukončení povinné školní docházky splněny současně.

Přestože nový občanský zákoník dále neomezuje pracovněprávní způsobilost zaměstnance, platí, že dohodu o odpovědnosti a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí může uzavřít pouze zaměstnanec starší 18 let.⁹ Omezení pro možnost uzavření konkurenční doložky nenajdeme ani v zákoníku práce, ani v novém občanském zákoníku, lze tedy dovodit, že je možné dohodu o nekonkurování uzavřít i s osobami mladšími osmnácti let. Ani v takovém případě však nesmí být opomenuto hledisko dobrých mravů, konkurenční doložka (případně jiná dohoda omezující možnost konkurovat) nemůže omezovat mladistvého nad rámec přiměřený jeho věku a možnostem.

Nový občanský zákoník také převzal zákaz výkonu závislé práce pro osoby mladší 15 let, který již není obsažen přímo v zákoníku práce, ale nově jej nalezneme

⁸ Výjimku mohli tvořit případy výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených zvláštním zákonem, konkrétně § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti. Na tomto nezměnila nic ani rekodifikace soukromého práva.

⁹ SCHMIED in SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce – stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014, 10. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014, str. 13.

v § 34 NOZ. Toto ustanovení obsahuje také výjimku pro uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost, které jsou povoleny i pro osoby mladší 15 let za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, kterým je zákon o zaměstnanosti.

Další novinkou od roku 2014 je možnost zrušení pracovního poměru či dohody o práci konané mimo pracovní poměr s nezletilým mladším 16 let jeho zákonným zástupcem na základě přivolení soudu. Tato možnost je upravena v § 35 odst. 2 NOZ. Zákonný zástupce ji může využít v případech, kdy je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Tato novinka se tak odrazila v zákoníku práce vložением nového ustanovení - § 56a, který upravuje podmínky a náležitosti možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, a v novém znění § 77 odst. 4 až odst. 6 ZP, který upravuje tento způsob ukončení pracovněprávního vztahu pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatelem pak může být osoba fyzická i právnická.¹⁰

Ustanovení § 10 ZP upravovalo věkovou hranici vzniku způsobilosti fyzické osoby být zaměstnavatelem. Tento paragraf byl v rámci rekodifikace zrušen. Svěprávnost právnické osoby (způsobilost právně jednat) je nově obsažena v § 118 a následující NOZ. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele právně jednat je podmíněna plnou svěprávností.¹¹

I v pracovním právu je důležité znát, kdo je oprávněn jednat za zaměstnavatele, zejména pokud jde o právnickou osobu, například s kým je možné dohodu o nekonkurování vyjednat a podepsat. Navíc v praxi není neobvyklé, že pracovní smlouvu a jiné dokumenty se zaměstnancem nepodepisuje statutární orgán zaměstnavatele (zejména u větších zaměstnavatelů s velkým počtem zaměstnanců). Jednání právnické osoby jako zaměstnavatele bylo do 31. prosince 2011 upraveno ustanovením § 11 ZP. Novelou účinnou ke dni 1. ledna 2012 bylo toto ustanovení vypuštěno a užije se subsidiárně příslušné ustanovení občanského zákoníku dle § 4 ZP

¹⁰ Původní definice zaměstnavatele v § 7 ZP (ve znění účinném do 31. prosince 2013) zněla, že: „Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.“. Nově od 1. ledna 2014 pak tato definice zní: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

¹¹ SCHMIED in SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce – stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014, 10. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014, str. 13.

(který zavedl subsidiární aplikaci občanského zákoníku k zákoníku práce; subsidiarita občanského zákoníku je však limitovaná souladem se základními zásadami pracovního práva). Obecně můžeme říct, že jménem právnické osoby jedná statutární orgán této právnické osoby, osoba takovým orgánem pověřená, ale také zaměstnanec, pokud je to vzhledem k jeho pracovnímu zařazení obvyklé.¹²

Významným zaměstnavatelem je zajiště také stát, který je dle § 21 NOZ považován v oblasti soukromého pracovního práva za právnickou osobu, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná, a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává, organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.¹³ Vystupování státu a související problematika je pak upravena ve zvláštním právním předpise, na který zákoník práce ve svém § 9 odkazuje.¹⁴

2.2.3 Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za odměnu. Jedná se o výkon závislé práce, kterou definuje § 2 ZP odst. 1, který říká: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“

V dalším odstavci pak zákoník práce upřesňuje podmínky, za jakých může být závislá práce vykonávána, tedy (i) musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, (ii) na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost, (iii) v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V minulosti bylo toto ustanovení zákoníku práce tvořeno jedním odstavcem, následná novelizace¹⁵ jej pak rozdělila na současné dva odstavce: základní znaky závislé práce (§ 2 odst. 1 ZP) a doplňující podmínky, za jakých může být závislá práce

¹² dále viz § 430, § 431 NOZ (dříve § 13, § 15, § 16 ObZ)

¹³ PICHRT in BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2012, str. 80.

¹⁴ zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění

¹⁵ novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1.ledna 2012

vykonávána (§ 2 odst. 2 ZP). Tato novela řešila interpretační problémy, kdy se podle některých nepřesných (či dokonce účelových) výkladů, jednalo o závislou práci pouze tehdy, kdy byly splněny všechny znaky závislé práce najednou (rozuměj znaky i podmínky výkonu závislé práce). Podle takového výkladu se tak o závislou práci nejednalo v případě, že nebyla naplněna byť jen jedna podmínka toho vztahu. Došlo tedy ke zpřesnění, že o závislou práci jde vždy při splnění základních znaků, která ovšem může být vykonávána pouze dle podmínek uvedených v odstavci druhém předmětného ustanovení.¹⁶

2.2.4 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů pracovního poměru. Patří mezi ně zejména povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, poskytovat mu za odvedenou práci mzdu či plat a vytvářet podmínky pro výkon práce.¹⁷ Zaměstnanec je oproti tomu povinen konat osobně práci pro zaměstnavatele, dbát pokynů zaměstnavatele a odvádět přidělenou práci.¹⁸

2.3 Konkurence

Jedním z nejdůležitějších pojmů, který je nutné v této práci vymezit je pojem konkurence (z latinského *concurrentia*, což znamená „soutěž“ či „soupeření“). Konkurence je slovníkem cizích slov vykládána jako „soupeření, soutěžení; projev hospodářské soutěže“.¹⁹ Otův slovník naučný pak k tomuto pojmu uvádí: „soutěž či závodění většího počtu jedinců (jednotek) o též cíl, zejm. hospodářský“.²⁰

Pojem konkurence je možné vnímat z několika pohledů, s odkazem na Šimečkovou²¹ proto bude níže rozebrán tento pojem z pohledu: (i) ekonomického a

¹⁶ článek FETTER, R. W. Přehledně: Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012, dostupný z <http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>

¹⁷ viz § 38 odst. 1 písm. a) ZP

¹⁸ viz § 38 odst. 1 písm. b) ZP

¹⁹ Slovník cizích slov dostupný na http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=konkurence

²⁰ OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, str. 710-711.

²¹ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 11 a násled.

- (ii) obchodního práva, a k tomuto členění místo pohledu historického bude doplněn
- (iii) pohled pracovněprávní.

2.3.1 Ekonomický pohled

Konkurence v ekonomickém smyslu je vykládána jako hospodářská soutěž mezi výrobci či prodávajícími nebo mezi kupujícími, případně napříč trhem. Jedná se *o sociální interakci několika navzájem se ovlivňujících tržních subjektů, které pomocí různých metod usilují o dosažení totožného cíle. Spočívá v antagonistickém rivalizujícím vztahu nejméně dvou organizací nebo osob. Jako zvláštní forma modelově sestává z konkurentů a předmětu konkurence. Tento proces je předpokladem fungování trhu, tudíž je od trhu neoddělitelný.*²² Ekonomická teorie konkurenci dále dělí, např. na konkurenci cenovou a necenovou, dokonalou a nedokonalou či na konkurenci na straně poptávky nebo na straně nabídky.²³

Konkurenční prostředí na daném trhu může být ovlivňováno různými nástroji právní a hospodářské politiky, jejichž důsledkem je např. ztížením přístupu konkurentů na trh, regulací cen nebo omezením informací. Nedostatek konkurence pak může vést až ke vzniku monopolu (kdy na trhu působí jediná firma, která dané odvětví zcela ovládá a dosahuje tak vysokého zisku) či monopsonu (kdy naopak na trhu působí pouze jeden kupující), případně oligopolu (kde většinu nabídky daného odvětví vyrábí omezený počet výrobců), až kartelu (kdy se výrobní firmy spojí a domluví se na společné výrobní a cenové politice, přičemž je takové spojení ve většině zemí zakázáno). Dalším typem tzv. tržního selhání je monopolistická konkurence (kde působí mnoho firem s různými produkty, které ač jsou si blízké, liší se designem, vlastnostmi či cenou).²⁴

Z pohledu konkurence na trhu práce lze říci, že nejvyšší potřebu úpravy jejího omezení můžeme nalézt v podmínkách oligopolu, kde existuje určitý počet zaměstnavatelů, který má zájem na získání jednak kvalifikovaných pracovníků, ale také

²² viz <http://wiki.knihovna.cz/index.php?title=Konkurence>

²³ viz např. SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991.

²⁴ *Ibid.*

know-how konkurentů. Oproti tomu v situaci monopolu je takové riziko malé, respektive žádné.

2.3.2 *Pohled obchodního práva*

Konkurence v obchodním právu je chápána jako hospodářská soutěž mezi podnikateli. S rozvojem tržního hospodářství se začaly objevovat i případy tržního selhání v podobě narušení volné soutěže různými dohodami mezi soutěžiteli, jejichž cílem bylo vyloučit mezi sebou konkurenci (např. dohody o cenách nebo o rozdělování trhu). Většina zemí proto postupně začala sahat k právní regulaci hospodářské soutěže, zejména s cílem zajistit fungující, volnou a svobodnou soutěž.²⁵ I proto je úprava soutěže v obchodním právu podstatně širší a podrobnější než úprava omezení konkurence v právu pracovním.

Soutěžní právo se tradičně dělí na dvě části: (i) právo proti omezením soutěže a (ii) právo proti nekalé soutěži. Jako další podoblasti soutěžního práva spadající do odvětví obchodního práva lze zařadit i problematiku (iii) úpravy zákazu konkurence členů statutárních orgánů (případně jiných orgánů) a členů obchodních korporací a (iv) problematiku konkurenčních doložek²⁶ v obchodních smlouvách. Blízké tématice omezení konkurence v pracovním právu jsou zejména zmíněné body (iii) a (iv), protože mají dopad na možnosti výdělečné činnosti fyzických osob, podobně jako konkurenční doložky pro zaměstnance, a proto právě tyto body budou hlavním předmětem zájmu této práce.

Právo proti omezení soutěže je upraveno v českém zákoně na ochranu hospodářské soutěže a příslušných předpisech Evropské unie. Právo proti nekalé soutěži a úprava konkurenčních doložek jsou obsaženy v novém občanském zákoníku a problematika zákazu konkurence statutárních orgánů a členů obchodních korporací v zákoně o obchodních korporacích, přičemž poslední tři zmíněné oblasti byly upraveny do konce roku 2013 v obchodním zákoníku. Úpravu proti omezením soutěže pak

²⁵ Za první takový zákon je považován tzv. Shermanův akt vydaný roku 1890 v USA - viz např. PELIKÁNOVÁ in PELIKÁNOVÁ A KOL. Obchodní právo. II. díl. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2003, str. 124.

²⁶ Tam kde se v této práci dále hovoří o konkurenční doložce, jedná se o konkurenční doložku uzavíranou podle zákoníku práce, pro konkurenční doložky dle nového občanského zákoníku (původně obchodního zákoníku) bude užíváno slovního spojení „obchodní konkurenční doložka“ pro jejich odlišení.

můžeme nalézt také v oblasti práva veřejného, zejména v trestním zákoníku. O konkrétní podobě úpravy konkurence v obchodním právu pojednává samostatná kapitola této práce.

2.3.3 *Pohled pracovního práva*

Předmětem zájmu pracovního práva je konkurence zaměstnance vůči svému současnému nebo bývalému zaměstnavateli, a možnosti jak této konkurenci zamezit, nebo ji omezit. Jde tedy o omezení konkurence ve prospěch zaměstnavatele a jedná se tak o jeden z mála institutů, který poskytuje právní ochranu zaměstnavateli, a nikoliv zaměstnanci, jakožto slabší straně pracovněprávního vztahu, což je jinak pro pracovní právo příznačné.

Konkurenční jednání v pracovním právu je takové jednání zaměstnance, které může mít soutěžní povahu vůči zaměstnavateli, může zaměstnavatelovu činnost poškozovat, nebo která by mu také mohla závažným způsobem ztížit jeho činnost,²⁷ a to jak během trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení.

2.4 Omezení konkurence

Zákon umožňuje konkurenci omezit, a to buď na základě zákazu konkurence přímo v zákoně obsaženém, nebo na základě dohody stran, kdy se jedna strana dobrovolně nechá omezit výměnou za jiné plnění (typickým příkladem zde bude konkurenční doložka).

Kocina ve své knize uvádí, že: *„Za zákaz konkurence lze považovat zákaz takového jednání činěného zpravidla fyzickou osobou ve svůj prospěch nebo ve prospěch jiných osob na úkor toho, jehož zájmy by měla hájit a reprezentovat.“*²⁸

²⁷ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, s. 10.

²⁸ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 6.

2.4.1 Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je soukromoprávní institut, smlouva či dohoda, kterou uzavírá zaměstnanec a zaměstnavatel, a která slouží k omezení možností výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru. Jejím cílem je omezit zaměstnance ve vyvíjení takové výdělečné činnosti, které by mělo vůči zaměstnavateli konkurenční povahu a mohlo by jej poškodit.²⁹

Příznačné pro konkurenční doložku je, že obě strany mají vzájemná práva a povinnosti. Na jedné straně je tak závazek zaměstnance zdržet se po skončení pracovního poměru určité činnosti. Na druhé straně je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání. Konkurenční doložce, jejím náležitostem a souvisejícím problémům bude věnována samostatná kapitola této práce.

2.5 Výdělečná činnost

Pojem výdělečná činnost je v právním řádu České republiky užíván, není však přesně definován. Určitým vodítkem mohou být zákony z oblasti sociálního zabezpečení, ve kterých je vymezeno, které činnosti se považují za výdělečné a které nikoliv.³⁰ Obecně lze říct, že je to každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu; jedná se tedy zejména o podnikání a o výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu.³¹

Základním znakem výdělečné činnosti je, že se musí jednat o činnost aktivní. Prosté vlastnictví či opatření podnikatelského oprávnění nenaplnuje znaky výdělečné činnosti. Bělina k tomu ve svém komentáři zákoníku práce uvádí: „*Výdělečnou činností se ovšem rozumí jakákoliv výdělečná činnost bez ohledu na to, zda je vykonávána v závislé práci či v obchodně právním vztahu. Rozhodující je, že je vykonávána*

²⁹ Slovy zákona jde o dohodu zaměstnance a zaměstnavatele, ve které se zaměstnanec zaváže, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle však na dobu jednoho roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu (§ 310 odst. 1 ZP).

³⁰ Například pro účely důchodového pojištění jsou v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vyjmenovány v § 5 odst. 1 a v § 5 odst. 4 činnosti, které se považují dle § 27 tohoto zákona za výdělečnou činnost, která zakládá účast na pojištění.

³¹ Viz např. MÁLEK, P. Výkon jiné výdělečné činnosti, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/vykon-jine-vydelecne-cinnosti-32638.html>

za účelem dosažení výdělku (zisku), a není přitom rozhodující, zda skutečně daná činnost výdělek přinesla nebo nikoliv.³² Zmíněný komentář pak jako příklady uvádí jakýkoli pracovněprávní vztah (a to včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů či činnost ve prospěch obchodní společnosti, které je zaměstnanec společníkem.

K problematice účasti zaměstnance ve společnostech je vhodné doplnit, že za výdělečnou činnost ve smyslu § 304 ZP se dále považuje členství ve statutárních či kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (např. v představenstvu akciové společnosti a družstvu, výkon funkce jednatele ve společnosti s ručením omezeným, členství v dozorčí radě akciové společnosti či společnosti s ručením omezeným, členství v kontrolní komisi družstva apod.) a to bez relevance, zda daná společnost nějakou činnost aktivně vykonává či nikoliv.

Výše zmíněný komentář dále doplňuje, že o výdělečnou činnost ve smyslu § 304 ZP naopak nepůjde, pokud se zaměstnanec nepodílí na činnosti obchodní společnosti (např. akciové společnosti či společnosti s ručením omezeným) jinak než pouze výkonem práv a povinností vyplývajících z jeho kapitálové účasti na společnosti.³³ Judikatura³⁴ k problematice výdělečné činnosti je poměrně široká a vyřešila mnohé interpretační problémy. Můžeme tedy uzavřít, že praxe se vypořádala s absencí přesné definice tohoto pojmu v právním řádu dobře a aplikace tohoto pojmu nečiní problémy.

2.6 Obchodněprávní pojmy

2.6.1 Podnikání

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“), definoval v § 2 pojem podnikání jako *soustavnou činnost prováděnou samostatně*

³² BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1073.

³³ Ibid.

³⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 1996 sp.zn. 3 Cdon 872/96, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. dubna 1998 sp.zn. Cdon 1652/97, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 1998 sp. zn. 2 Cdon 1628/97, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. dubna 1999 sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Nová právní úprava v § 420 odst. 1 nového občanského zákoníku již pojem podnikání neupravuje přímo, nýbrž prostřednictvím definice podnikatele jakožto *osoby, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.* V odstavci druhém předmětného ustanovení pak doplňuje, že se *za podnikatele považuje také každá osoba, která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele.* Opuštěn byl tak tradiční pojem „obchodníka“ a koncepce, že podnikatelem je osoba nadaná podnikatelským oprávněním.³⁵

2.6.2 Obchodní tajemství

Do konce roku 2013 právní úprava definovala pojem obchodního tajemství v § 17 obchodního zákoníku, jako *veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.*

Nový občanský zákoník pak tuto definici poněkud zestručňuje v § 504, ve kterém je stanoveno, že: *„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.“* Nově je deklarována vazba obchodního tajemství k obchodnímu závodu, a bylo upuštěno od výslovného zdůraznění, že musí jít o skutečnosti materiální či nemateriální, aktuální či alespoň potenciální, neboť vše je již zahrnuto stanovením podmínky, že se musí jednat o skutečnosti konkurenčně ocenitelné.³⁶

³⁵ JANEČKOVÁ, E., HORÁLEK, V., ELIÁŠ, K. Encyklopedie pojmů nového soukromého práva. Praha: Linde, 2012, str. 95.

³⁶ Ibid., str. 71.

2.6.3 Nekalá soutěž

Nekalá soutěž byla definována do 31. prosince 2013 v § 44 odst. 1 obchodního zákoníku, jako *zakázané jednání v hospodářské soutěži nebo v hospodářském styku, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům, spotřebitelům nebo dalším zákazníkům*. V následujícím odstavci pak obchodní zákoník uváděl demonstrativní výčet některých konkrétních jednání, které se za nekalou soutěž považují (tj. skutkové podstaty nekalé soutěže). Konkrétní jednání musí však vždy naplňovat i výše uvedenou definici (tzv. generální klauzuli nekalé soutěže).

Nový občanský zákoník definici nekalé soutěže s drobnou jazykovou odchylkou převzal, v podstatných rysech se právní úprava nemění.³⁷ Nekalá soutěž je tak v § 2976 odst. 1 NOZ definována následovně: *„Kdo se dostane v hospodářském styku do rozporu s dobrými mravy soutěže jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům, dopustí se nekalé soutěže.“* Podobně jako v obchodním zákoníku se i zde stanoví, že nekalá soutěž je zakázána a je uveden příkladný výčet činností, které jsou nekalou soutěží.

Lze tak shrnout, že za nekalou soutěž musí být považováno hospodářsky motivované konkurenční jednání jednoho subjektu obchodního styku, které odporuje tomu, co je za běžnou konkurenci v obchodním styku považováno, přičemž toto jednání může ohrozit alespoň jednoho jiného soutěžitele či spotřebitele. Vznik újmy pak není nezbytný pro to, aby takové jednání bylo posouzeno jako nekalá soutěž.³⁸

2.6.4 Obchodní závod

Jedním z nových pojmů, které přinesl nový občanský zákoník v § 502, je pojem obchodního závodu. Obchodní závod je *organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu*. Bylo upuštěno od užívání pojmu podnik

³⁷ BEZOUŠKA in ELIÁŠ, K., HAVEL, B., BEZOUŠKA, P., ŠUSTROVÁ, D. Občanské právo pro každého. Pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 270.

³⁸ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 8.

(který užíval obchodní zákoník), neboť tento pojem je v komunitárním právu a v odvětvích práva veřejného chápán a užíván různě. Obchodní závod je věcí hromadnou, patří do něj ty věci, které podnikatel takto svou vůlí vymezil (ať výslovně nebo faktickým užíváním), rozhodná je tedy skutečnost, nikoli evidence.³⁹ Opustil se text § 5 obchodního zákoníku, který vyjmenovával jednotlivé složky podniku a obchodního jmění, ale vymezení pojmu obchodního závodu z tohoto výčtu vychází.

2.7 Následky vad právního jednání

Právní jednání (do konce roku 2013 právní úkony) jsou základní právní skutečnostmi, která vede ke vzniku, změně či zániku práv a povinností osob. Právní jednání tak vyvolává právní následky, které jsou vyjádřeny přímo v něm, ale i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.⁴⁰ Je tudíž nasnadě, že zákon klade na právní jednání určité požadavky, co se týče obsahu a formy. Pokud tyto požadavky nejsou jednajícímí dodrženy, stanoví zákon určité následky.

V pracovním právu má za následek nedodržení obsahu nebo formy určitého právního jednání právo poškozené strany odstoupit od smlouvy, právo požadovat náhradu škody, právo ukončit právní vztah, veřejnoprávní postih (pokuta od inspektorátu práce) a zejména neplatnost a zdánlivost právního jednání.⁴¹

Při výkladu právního jednání v pracovním právu dále hraje důležitou roli ustanovení § 18 ZP, který říká, že pokud lze právní jednání vyložit různě, pak se užije výkladu pro zaměstnance nejprůzračnější. Jedná se zde o další velmi silný projev ochrany postavení zaměstnance, který může vést k rozhodnutí pro zaměstnavatele ve sporu nepříznivému.⁴²

Je vhodné se na tomto místě pozastavit u problematiky dispozitivnosti a kogentnosti norem v zákoníku práce po rekonstrukci soukromého práva. Právě otázka,

³⁹ JANEČKOVÁ, E., HORÁLEK, V., ELIÁŠ, K. Encyklopedie pojmů nového soukromého práva. Praha: Linde, 2012, str. 72.

⁴⁰ viz § 545 NOZ

⁴¹ HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 235.

⁴² Ibid., str. 236.

kteřé normy jsou po 1. lednu 2014 dispozitivní a kteřé kogentní je předmětem mnoha diskuzí v odborných kruzích, ovšem na druhé straně stojí zastánci názoru, že se po přijetí nového občanského zákoníku na vnímání dispozitivnosti a kogentnosti norem pracovního práva nic nemění.⁴³

Nelze však vyloučit, že judikatura stanoví, že liberální pojetí nového občanského zákoníku dopadá také na zákoník práce a dává větší prostor pro dispozitivnost, oproti stavu před 1. lednem 2014. V pracovněprávních vztazích bude zapotřebí určitého času, než první soudní rozhodnutí pomohou vyřešit některé problémy, které s sebou rekodifikace soukromého práva přinesla. To platí samozřejmě také pro problematiku dispozitivnosti a kogentnosti,⁴⁴ a také pro s tím související otázku platnosti a neplatnosti právního jednání.

Podle obecného ustanovení NOZ je umožněno projev vůle dodatečně vyjasnit a tím zhojit jeho vadu. Dle § 533 odst. 2 NOZ se totiž na takové dodatečně vyjasněné jednání hledí, jako by bylo od počátku v pořádku.⁴⁵

2.7.1 *Neplatnost právního jednání*

Problematika platnosti a neplatnosti právního jednání v závislosti na dodržení formy vyžadované zákonem je zatím tedy stále aktuální a nedořešené téma. Nedořešena je otázka, zda i pro vyslovení závěru neplatnosti právního jednání při nedodržení zákonné formy podléhá testování dle § 580 NOZ, nebo zda je tato neplatnost dána již výslovným poukazem zákonodárce, tedy zda musíme zkoumat smysl a účel stanovení formy konkrétního právního jednání.⁴⁶

I nadále můžeme rozlišit neplatnost relativní, tedy takovou, které se jedna strana za zákonem stanovených podmínek může dovolat. Těmito podmínkami jsou pak, že strana, která se neplatnosti dovolává, takovou neplatnost sama nezpůsobila, nebo že ze smlouvy již nebylo plněno. Pokud pak strany zavázané tímto právním jednáním

⁴³ např. PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 255, dále BĚLINA, M. Pracovní právo po NOZ. článek dostupný z http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf, citováno dne 27. května 2014.

⁴⁴ PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 255.

⁴⁵ BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. Právní rozhledy, 2014, č. 1, str. 1.

⁴⁶ Ibid., str. 2.

nevznesou námitku neplatnosti, právní jednání není nijak dotčeno a strany se jím i nadále řídí, případně mohou vadu takového právního jednání dodatečně zhojit.

Oproti relativní neplatnosti pak stojí neplatnost absolutní. K té přihlíží soud z úřední povinnosti, není tedy třeba jí namítat některou ze stran. Absolutní neplatnost právního jednání je upravena v § 588 NOZ, který říká, že za absolutně neplatné je třeba považovat takové právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i pro případy, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Zde je vhodné podotknout, že v souvislosti s výše uvedenou právní úpravou byl novelou vložen do ustanovení § 1a zákoníku práce za dosavadní text nový druhý odstavec, který výslovně říká, že: *„zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“* Další výklad tohoto ustanovení a jeho praktická aplikace bude předmětem soudní rozhodovací praxe.

2.7.2 Zdánlivost právního jednání

Jedním z nových pojmů zavedených rekodifikací soukromého práva je pojem zdánlivosti právního jednání. Vzhledem k subsidiárnímu vztahu zákoníku práce a nového občanského zákoníku tento pojem dopadá také na oblast pracovního práva. Kategorie zdánlivosti představuje nejzásadnější vadu právního jednání; jedná se o takové právní jednání, ke kterému se vůbec nepřihlíží (dle předchozí terminologie můžeme říct nicotný právní úkon).

S odkazem na ustanovení § 551 a následující NOZ lze shrnout, že zdánlivé právní jednání je takové, při kterém (i) chybí dostatek vůle jednajícího, (ii) chybí vážnost vůle jednajícího, či (iii) došlo k neodstranitelné nesrozumitelnosti jednání. Nový občanský zákoník tak opustil předchozí koncept neplatnosti právního úkonu pro nedostatek vůle, její vážnosti či určitosti a srozumitelnosti. Nově se tak nebude vůbec o projev vůle jednat.

V oblasti pracovního práva může být posouzeno jako zdánlivé právní jednání například (i) ústní ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením, zrušení ve zkušební době (tedy pro nedostatek formy), stejně jako (ii) nesrozumitelné ukončení pracovního poměru (byť by bylo učiněno v zákonem stanovené písemné formě).⁴⁷ Toto právní jednání se posoudí tak, že se k němu nebude vůbec přihlížet. Důsledkem toho je, že zaměstnanci v případě zdánlivého ukončení pracovního poměru nezačne běžet dvou měsíční lhůta k podání žaloby na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru u soudu. Zaměstnanec tak bude moci i po této lhůtě namítat (samozřejmě v rámci dobrých mravů), že pracovní poměr stále trvá. Takový následek pak přináší relativně velkou míru právní nejistoty, která nebude prospěšná.

Tam kde zákoník práce zamýšlí stanovit jako následek vadnosti jednání zdánlivost, pak u příslušných ustanovení uvádí, že se k takovému právnímu jednání nepřihlíží (tedy že právní jednání vůbec neexistuje, nevzniklo, je neúčinné, nicotné a zdánlivé).⁴⁸

⁴⁷ JOUZA, L. Změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie, 2014, č. 3, str. 42.

⁴⁸ Ibid.

3. **Prameny právní úpravy omezení konkurence v českém pracovním právu**

Je namístě (ostatně jako v jakékoliv práci pojednávající o platném právu) pojednat o tom, kde nalezneme právní úpravu omezení konkurence.

Prameny práva, v nichž nalezneme právní úpravu omezení konkurence, jsou především prameny pracovního práva jako takového (lze tak odkázat na učebnice pracovního práva⁴⁹). Ústavněprávní základ této problematiky se nachází v Listině základních práv a svobod, zejména její čl. 26 (o jehož obsahu bude pojednáno v následující kapitole). Pramenem je i mezinárodní právo, neboť řada mezinárodních úmluv se dotýká oblasti základních sociálních práv souvisejících s výkonem práce, rovnosti v právech, zákazu diskriminace a dalších práv (v oblasti pracovního práva působí také některé mezinárodní organizace, zejména Mezinárodní organizace práce přidružená k OSN). Důležitým pramenem pracovního práva jsou i předpisy Evropské unie, například Směrnice rady upravující rovné zacházení č. 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000 nebo č. 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, nebo směrnice rady 1998/59/ES, ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, směrnice rady č. 1996/71/ES, ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a mnoho dalších.⁵⁰

Pro každodenní praxi je základ právní úpravy omezení konkurence v pracovním právu obsažen v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Subsidiárně se pro pracovněprávní vztahy aplikuje nový občanský zákoník, tedy zákon č. 89/2012 Sb., který od 1. ledna 2014 nahradil zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Z hlediska temporality ovšem přichází v úvahu i aplikace občanského zákoníku pro vztahy založené za jeho účinnosti.

Mimo odvětví pracovního práva jsou relevantními prameny pro omezování konkurence při výdělečné činnosti také další zákony, zejména nový občanský zákoník, a zákon o obchodních korporacích. I zde může stále dojít na aplikaci zákona č. 40/1964

⁴⁹ Této problematice je věnována např. hlava IV. (autor Štefko) v BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 78 a násl.

⁵⁰ Bliže viz <http://www.mpsv.cz/cs/1113>.

Sb., občanského zákoníku a obchodního zákoníku, dle přechodných ustanovení nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích.

I předpisy z oblasti práva veřejného mohou být významné pro řešení otázek spojených s problematikou řešení konkurenčních omezení. Jedná se zejména o ustanovení zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník v platném znění (dále jen „trestní zákoník“ či „TZ“), dále pak zákon č. 238/2002 Sb., o střetu zájmů, či v poslední době mnohokrát diskutovaný zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, jehož účinnost je stále odkládána.

Dalším pramenem práva je judikatura neboli rozhodnutí soudů. I když jsou v České republice soudní rozhodnutí závazné pouze pro strany konkrétního sporu, nikoliv obecně závazné, přesto rozhodnutí soudů, zejména vyšších stupňů, významným způsobem ovlivňují a sjednocují výklad právních norem.

Nový občanský zákoník pak mezi prameny práva řadí výslovně také zvyklosti a zavedenou praxi stran.⁵¹ Zavedenou praxí stran se rozumí vše, co poměry mezi stranami po delší dobu pravidelně formuje. Zvyklostí se pak rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachována v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně neodvolávají, případně ji neznají.⁵²

Pro úplnost je vhodné uvést, že vztah subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce je limitován základními zásadami pracovního práva. To je vyjádřeno přímo v novém § 1a ZP (ve znění účinném od 1. ledna 2014), který zakotvuje základní zásady pracovněprávních vztahů a vyjmenovává hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Tyto zásady mají zejména význam při posuzování (i) platnosti právního jednání, a (ii) otázky, zda je určité ustanovení zákoníku práce kogentní, anebo dispozitivní (od kterého se smluvní strany mohou dohodou odchýlit). Je proto nutné vždy přihlídnout při výkladu a aplikaci zákoníku práce, ale i nového občanského zákoníku

⁵¹ § 545 NOZ

⁵² JOUZA, L. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, 2014, č. 4, str. 42.

má-li být subsidiárně aplikován na pracovněprávní vztah, k § 1a ZP, jako k důležitému interpretačnímu pravidlu normativního charakteru.⁵³

Právě zmíněná dispozitivnost a kogentnost jednotlivých ustanovení zákoníku práce je předmětem mnoha diskuzí v odborných kruzích. Na jedné straně stojí zastánci názoru, že se po přijetí nového občanského zákoníku se na vnímání dispozitivnosti a kogentnosti norem pracovního práva nic nemění.⁵⁴ Na druhé pak ti, kteří mají za to, že stávající (a mnohdy ustálené) výklady zákoníku práce bude nutné ve světle nového občanského zákoníku revidovat, a to z důvodu jeho liberální koncepce a široce pojaté zásady smluvní volnosti.

Nepochybně bude v pracovněprávních vztazích zapotřebí určitého času, než rozhodnutí soudů vyšších instancí pomohou vyřešit některé interpretační nejasnosti, které s sebou rekonstrukce soukromého práva přinesla; to platí v plné míře také pro problematiku dispozitivnosti a kogentnosti,⁵⁵ a také pro související otázku platnosti a neplatnosti právního jednání.

⁵³ SCHMIED in SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce – stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014, 10. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014, str. 10.

⁵⁴ např. PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 255, dále BĚLINA, M. Pracovní právo po NOZ. článek dostupný z http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf, citováno dne 27. května 2014.

⁵⁵ Viz PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 255.

4. Ústavněprávní souvislosti omezení konkurence

Listina základních práv a svobod v hlavě čtvrté nazvané hospodářská, sociální a kulturní práva zakotvuje jako jedno ze základních lidských práv právo na práci. Omezení konkurence představuje omezení tohoto práva, proto je vhodné se krátce pozastavit u ústavněprávních souvislostí možných omezení konkurence.

Listina v článku 26 odstavci 1 stanoví, že *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“* Odstavec 2 tohoto článku Listiny pak stanovuje možnosti omezení těchto základních lidských práv, konkrétně, že *„Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.“*

Podle článku 10 Ústavy České republiky jsou mezinárodní smlouvy (splňující podmínky v něm uvedené) součástí právního řádu, přičemž stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, užije se mezinárodní smlouva. Právo na práci je upraveno řadou mezinárodních úmluv, mezi nimi lze zmínit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.⁵⁶ Tento pakt ve svém článku 6, odstavci 1 pojímá právo na práci tak, že zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.⁵⁷

Právo na práci v Listině není koncipováno jako nárok na obdržení zaměstnání, nýbrž jako možnost zvolit si libovolnou profesi. Motivace jednotlivce pro volbu svého povolání je vedena nejen potřebou zabezpečit obživu pro sebe a svou rodinu, ale i touhou dosáhnout uspokojení v profesní, sociální, intelektuální či jiné oblasti.⁵⁸

Ve výše citovaném odstavci 2 článku 26 Listina přímo připouští možnost zákonem stanovit podmínky či omezení pro výkon určitých povolání a činností. Sama však nestanoví žádná kritéria, pouze požadavek zákonné formy. To ovšem neznamená, že by konkrétní zákon mohl upravit podmínky či omezení pro výkon určité činnosti

⁵⁶ Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. května 1976 o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech č. 120/1976 Sb.

⁵⁷ KLÍMA, K. Ústavní právo, 3. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 357.

⁵⁸ Srov. KLÍMA, K. Ústavní právo, 3. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 358. a náleží Ústavního soudu sp.zn. III. ÚS 547/98, sv. č. 14, usn. č. 30, str. 295.

zcela libovolně. Zákon omezující základní lidská práva musí ctít obecné principy a zásady Ústavou a Listinou stanovené.

Zmíněné ústavní principy a zásady, které jsou relevantní i pro zákonné omezení konkurence (a tedy omezení základního lidského práva na práci) jsou obsažené zejména v článku 4 Listiny. Odstavec 1 tohoto článku stanoví, že povinnosti mohou být ukládány pouze na základě zákona, v jeho mezích a při zachování základních lidských práv a svobod. Odstavec 3 pak říká, že omezení základních lidských práv a svobod musí platit pro všechny případy, které splňují stanovené zákonné podmínky, stejně a bez rozdílu. Dále odstavec 4 stanoví, že při omezování lidských práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a že nesmí být zneužívána k jiným účelům, než pro která byla stanovena. Při omezení konkurence zákonem proto musí být vždy splněny výše uvedené podmínky.

Výdělečnou činnost může člověk realizovat především závislou prací, nebo samostatným podnikáním. Podnikání není v Listině nikterak definováno, jeho definici jsme mohli nalézt zejména v obchodním zákoníku (a to jako činnost prováděnou samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku), nyní pak v novém občanském zákoníku (pomocí definice podnikatele). Veřejná moc však vymezuje „pozitivním způsobem“ typy podnikání a podmínky jejich výkonu (na živnostenském základě, prostřednictvím obchodních společností, na základě zvláštních zákonů, či zvláštních zákonů o určitých profesích).⁵⁹

V případě omezení konkurence v pracovním právu (tedy omezení základního lidského práva na práci zakotveného v zmíněném čl. 26 odst. 1 Listiny), je tím zákonným právním předpisem (stanovujícím podmínky a omezení ve smyslu čl. 26 odst. 2 Listiny) zákoník práce. Jedná-li zaměstnanec konkurenčně (čimž poškozuje, či může poškozovat) svého zaměstnavatele, naráží zde na sebe opačné zájmy a dvě individuální práva. Tím prvním je právo zaměstnance na svobodnou volbu povolání či podnikání, naproti tomu stojí zájem zaměstnavatele na ochranu jeho podnikatelské činnosti a jeho právo na ochranu svého vlastnictví - obchodního závodu - podle čl. 11 odst. 1 Listiny. Lze říci, že zákoník práce možnostmi ochrany zaměstnavatele

⁵⁹ Bliže viz kapitola 2.5 této práce.

před konkurenčním jednáním zaměstnance přikládá větší důležitost ochraně vlastnictví zaměstnavatele nad právem zaměstnance na práci. Zmíněná převaha práva zaměstnavatele na ochranu svého vlastnictví však má svá omezení, co do rozsahu a časového rámce. Omezení práva zaměstnance na práci je zároveň obligatorně zaměstnavatelem kompenzováno (o čemž bude pojednáno v příslušné kapitole).

Zaměstnanci bývají zákoníkem práce považováni za slabší stranu a bývá jim tudíž přiznána tradičně vyšší míra ochrany, v tomto případě však zákonodárce poskytuje vyšší míru ochrany zaměstnavatelům. Absence možností omezení konkurence zaměstnanců by mohla vést k negativním jevům na trhu práce, kterým se zákonodárce zřejmě snaží předcházet. Jako příklady lze uvést sníženou ochotu podnikat, možnou neochotu zaměstnavatelů přijímat zaměstnance na některé pozice, nebo by si zaměstnavatelé rozsáhleji střežili své know-how a výrobní procesy, což by mohlo vést ke snížení efektivity práce eventuálně až k následnému zpomalení ekonomiky jako takové.

Můžeme tedy shrnout, že omezení konkurence v pracovním právu není v rozporu s právem člověka na svobodnou volbu povolání či podnikání. Zde má navíc toto omezení zcela zřejmé odůvodnění a ospravedlnění. Omezení práva svobodné volby povolání dle Listiny po skončení pracovního poměru je pak smluvním omezením tohoto práva, ke kterému se smluvní strany dobrovolně zavázaly.

Požadavek práva na zachování rovnosti účastníků a principu proporcionality, což v tomto konkrétním případě znamená rovnost jejich práva na svobodnou volbu povolání a práva podnikat dle čl. 26 listiny, pak vyvolal požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností z konkurenční doložky. Z důvodů zachování synallagmatické povahy závazku z konkurenční doložky, kde každá strana se něčeho zříká, aby něco získala, byl již v první úpravě konkurenční doložky uzákoněn požadavek, aby mohla být tato doložka sjednána jen za podmínek, kdy to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Z toho bylo dovozováno (a to včetně judikatury), že zaměstnavatel musel závazek nekonkurovat zaměstnanci kompenzovat (a jako nejvhodnější kompenzace se jeví kompenzace finanční) i přes to, že to nebylo výslovně stanoveno.

Pominout také nelze článek 2 odst. 3 Listiny, který říká, že: *„Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“* K aplikovatelnosti tohoto článku Listiny na problematiku omezování konkurence a tedy omezení práva na volbu zaměstnání jedince se vyjádřil také Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 1. listopadu 1995.⁶⁰ Tento nálezn se zabýval problematikou uzavírání konkurenčních doložek v době, kdy tato možnost nebyla zákoníkem práce přímo zakotvena. Ústavní soud v tomto nálezu pak jasně deklaroval, že nesdílí názor Vrchního soudu,⁶¹ že článek 2 odst. 3 Listiny je neaplikovatelný na oblast pracovněprávních vztahů, doslovně pak uvedl, že: *„toto ustanovení je ustanovením v demokratické společnosti nesmírně významným, jak potvrzuje i jeho zařazení hned do čl. 2 Ústavy, a to potud, že je pojistkou svobody a současně pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“*

Ústavní soud pak již v roce 1995 stanovil, že k hodnocení konkurenčních ujednání je nutno přistupovat případ od případu, neboť na jedné straně je existence právní úpravy nekalého soutěžního jednání a porušování obchodního tajemství, oproti tomu na straně druhé stojí ukazatele konkrétního omezení konkurence, jako jsou výše sjednané smluvní pokuty, délka pracovního poměru a další konkrétní okolnosti individuálního případu, kdy je nutné přihlídnout k tomu, že získávání zkušeností, poznatků a jejich využívání je tou nejpřirozenější součástí lidské existence, neboť člověk je tvor přirozeně zvědavý.

⁶⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. listopadu 1995, sp. zn. II ÚS 192/95.

⁶¹ Viz rozsudek Vrchního soudu ze dne 10. ledna 1995, sp.zn. 6 Cdo 105/94.

5. Omezení konkurence v pracovním právu po dobu trvání pracovního poměru

Omezení konkurence v pracovním právu můžeme rozdělit na dvě základní časově sousledné části. Tou první je omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru, tou druhou pak institut konkurenční doložky (někdy také soutěžní doložky, smlouvy o nekonkurování apod.) pro období po skončení pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnanci podmínky pro výkon práce, a to na své náklady. Je tudíž jeho nepochybným zájmem, aby zaměstnanec, kterému takto poskytne nejen pomůcky, ale především informace, podklady a nutné know-how pro výkon práce, tohoto nevyužíval k získání prospěchu pro sebe nebo někoho jiného mimo zaměstnavatele.

5.1 Omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru v současné právní úpravě

Zákoník práce upravuje zákaz konkurenčního jednání zaměstnance mezi základními povinnostmi zaměstnanců v hlavě II části 13., konkrétně v § 303 a §304 ZP.

5.1.1 Omezení konkurence pro všechny zaměstnance

V souladu s ústavně zakotveným právem zaměstnance je zaměstnanci ponechána možnost vykonávat jakoukoliv vedlejší činnost vedle svého zaměstnání. V zájmu ochrany zaměstnavatele jsou však zaměstnanci omezeni co do možností vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Přesněji řečeno mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, pouze na základě písemného a předem uděleného souhlasu zaměstnavatele.⁶² Nejedná se tudíž přímo o zákaz konkurence, nýbrž pouze o její omezení, respektive o úpravu podmínek, za kterých mohou zaměstnanci případně konkurenčně jednat.

⁶² § 304 odst. 1 ZP

Zaměstnavateli je navíc dána možnost, aby pokud takový souhlas udělil, mohl jej pak kdykoliv vzít zpět – zákon mu umožňuje tento souhlas kdykoliv odvolat. Toto odvolání však musí být učiněno také písemně a musí být odůvodněné.⁶³ Zaměstnanec v případě odvolání souhlasu zaměstnavatele musí svou činnost (ke které souhlas zaměstnavatele potřeboval) bez odkladu ukončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Důvodem, proč musí být odvolání souhlasu zaměstnavatele odůvodněné, je zřejmě zejména skutečnost, že zaměstnanec, který takový souhlas obdrží a začne aktivně konat kroky k výkonu další práce či podnikání, jistě vloží nemalou energii a případně i finanční prostředky do takové aktivity. Je proto logické, že v případě, že se zaměstnavatel rozhodne následně svůj souhlas odvolat, má zaměstnanec právo znát alespoň zdůvodnění této změny názoru zaměstnavatele či okolností, které jej k odvolání souhlasu vedly.

Na druhou stranu však, vzhledem ke skutečnosti, že důvody, pro které může zaměstnavatel svůj souhlas odvolat, nejsou zákonem nijak stanoveny nebo upraveny, může zaměstnavatel toto odvolání zdůvodnit například tím, že v jednání zaměstnance spatřuje konkurenční jednání, které poškozuje činnost zaměstnavatele, přičemž objektivnost tohoto tvrzení nebude nikým zkoumána. V krajním případě tak může takového jednání zaměstnavatel za jistých okolností využít i ke snaze o ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, případně může zaměstnanci minimálně znepríjemnit život. Zaměstnanci pak nezbyde nic jiného než se obrátit na soud, aby určil, zda zaměstnavatel svého práva zneužívá.

Navíc, i když odvolání souhlasu musí být odůvodněno, pokud jeho odůvodnění chybí, pak jde o porušení pracovněprávních předpisů, nicméně absence odůvodnění nezpůsobuje neplatnost odvolání⁶⁴ souhlasu a zaměstnanec je tak i na základě neodůvodněného odvolání souhlasu povinen bez prodlení ukončit takovou svou činnost, ke které byl souhlas vyžadován.

Souhlas musí být udělen v písemné formě, přičemž nedostatek písemné formy nezpůsobuje jeho neplatnost. Obdobně nedostatek písemné formy při odvolání souhlasu

⁶³ § 304 odst. 2 ZP

⁶⁴ HLOUŠKOVÁ in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. Praha: Anag, 2013, str. 441.

nezpůsobuje jeho neplatnost. Ustanovení § 20 odst. 3 ZP, ve znění účinném do konce roku 2013,⁶⁵ po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku a s ním spojenou novelizací zákoníku práce, již není aplikovatelné. Nový občanský zákoník považuje veškeré právní jednání primárně za platné,⁶⁶ tudíž zavedl princip upřednostnění relativní neplatnosti právního jednání před neplatností absolutní. Právní jednání tak, pokud není učiněno ve formě, kterou požaduje smlouva nebo zákon, je za podmínek NOZ⁶⁷ neplatné pouze relativně a jeho neplatnost může namítnout pouze osoba, k jejíž ochraně má konkrétní ustanovení sloužit.⁶⁸ Pro praxi je však více než vhodné v rámci jistoty zaměstnanců i zaměstnavatelů písemnou formu dodržet, či ji vyžadovat.

Pokud by zaměstnavatel nedůvodně nedal zaměstnanci souhlas nebo takový souhlas bez rozumného důvodu odvolal, pak by se zaměstnanec mohl bránit a dovolávat se neplatnosti právního jednání zaměstnavatele pro šikanózní výkon práva zaměstnavatele a pro rozpor s dobrými mravy. V návaznosti na ustanovení § 580 odst. 1 NOZ⁶⁹ by se pak zřejmě jednalo o neplatnost absolutní.

Omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru se však nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.⁷⁰ Na zaměstnance, kteří konají práci i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se ovšem toto omezení vztahuje také.⁷¹ Je vhodné na tomto místě podotknout, že ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti je však výrazně jednodušší než ukončení pracovního poměru, a to pro obě smluvní strany. Proto například zaměstnanci, který neobdrží souhlas s jinou výdělečnou činností v rámci předmětu podnikání zaměstnavatele, nic nebrání poměrně snadno a rychle zaměstnavatele opustit.

⁶⁵ § 20 odst. 3 ZP: „Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu neplatné.“

⁶⁶ § 574 NOZ

⁶⁷ § 582 NOZ

⁶⁸ § 586 NOZ

⁶⁹ dříve § 19 písm. e) ZP

⁷⁰ § 304 odst. 3 ZP

⁷¹ HŮRKA in VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 537.

Omezení výdělečné činnosti se týká jak závislé práce, tak samostatné výdělečné činnosti. Při posouzení, zda se § 304 odst. 1 ZP⁷² bude aplikovat, musí být splněny tři podmínky. Jednak musí jít o (i) aktivní vztah charakterizovaný výkonem práce, čili nějaké aktivní jednání zaměstnance, musí jít o (ii) činnost výdělečnou (příčemž není rozhodné, zda se zamýšlený zisk dostaví) a dále o (iii) činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.⁷³ Nelze pominout, že v dnešní době, kdy mnoho firem a tudíž i zaměstnavatelů má zapsáno jako předmět činnosti v obchodním rejstříku poměrně široké spektrum aktivit, které pak ani reálně nemusí vykonávat, může vyvstat otázka, zda toto omezení není pro zaměstnance příliš zatěžující. Bylo by zajisté možné polemizovat o úpravě tohoto omezení a jeho zúžení na zákaz činnosti zaměstnance pro jiného zaměstnavatele (případně samostatně) pouze na takovou činnost, která by byla obdobná s náplní jeho práce dle pracovní smlouvy. Navíc zaměstnancova aktivita či náplň práce se nemusí shodovat s předmětem činnosti zaměstnavatele zcela, postačí jen jeho dílčí část.

Při širším pohledu na tuto problematiku a také při pohledu z pozice zaměstnavatele, by však zúžení tohoto omezení mohlo mít na zaměstnavatele negativní dopad. Za situace, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele pouze konkrétní úzce specifikovanou činnost, pro představu například počítačového technika, se pak tento zaměstnanec zcela bezpochyby na svém pracovišti seznámí také s postupy a know-how zaměstnavatele ve zcela odlišných odvětvích, než je zaměstnancova náplň práce. Zaměstnanec by pak mohl znalosti, zkušenosti a případné kontakty využít ve prospěch jiného zaměstnavatele či ve svůj vlastní. Uvedený počítačový technik má bezpochyby přístup k relativně širokému spektru informací i mimo oblast výpočetní techniky. Zaměstnavateli by se pak při absenci širěji pojatého omezení v ustanovení § 304 ZP ztížili možnosti řešení takové situace. Zaměstnavatel by zajisté mohl využít ještě institutů obchodního práva a jeho ustanovení o nekalé soutěži, nicméně zákoník práce mu tuto ochranu rozšiřuje. Takto širěji pojaté omezení činností zaměstnance je pak

⁷² § 304 odst. 1 ZP: Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

⁷³ HLOUŠKOVÁ in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. Praha: Anag, 2013, str. 441.

jednou z mála oblastí, kde je chráněn spíše zaměstnavatel oproti zaměstnanci, což v zákoníku práce nenacházíme často.

Pokud tedy chce zaměstnanec vykonávat jakoukoliv další výdělečnou činnost vedle svého zaměstnání, musí se seznámit s předmětem činnosti svého zaměstnavatele, aby mohl posoudit, zda bude pro takovou činnost souhlas vyžadován. Tento předmět činnosti je u společností zapisovaných do obchodního rejstříku⁷⁴ veřejně viditelný v tomto rejstříku. Dalším zdrojem informací pro zaměstnance může být živnostenský rejstřík či živnostenské oprávnění, případně zakládací či zřizovací dokumenty zaměstnavatele. Pokud je zaměstnavatelem stát, respektive jeho organizační složka, pak přichází v úvahu jako zdroj informací ještě příslušný zřizovací zákon, u příspěvkových a dalších subjektů pak také jejich zřizovací listina či zákon. Lze však doporučit každému zaměstnanci, aby v případě, že si není jistý, zda jeho zamýšlená činnost je či není totožná s předmětem činnosti zaměstnavatele, či zda pod činnost zaměstnavatele může být podřazena, aby se v takovém případě obrátil přímo na zaměstnavatele, případně aby jej pro vyloučení jakýchkoliv pochybností požádal o vydání písemného souhlasu s touto vedlejší činností.

Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům zakazovat konat jiné aktivity, které nejsou shodné s předmětem jeho činnosti. Není možné např. v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, pracovním řádu či jiném vnitřním předpise rozšiřovat okruh omezení.⁷⁵ Zaměstnanec se v minulosti nemohl předem vzdát svých práv v souladu s ustanovením § 19 ZP, ve znění účinném do 31. prosince 2013. Toto ustanovení již v zákoníku práce není a vede to k otázce, zda by se tudíž například v pracovní smlouvě mohla objevit klauzule, že zaměstnanec se zavazuje nevykonávat žádnou další výdělečnou činnost vedle práce pro zaměstnavatele. Dříve by takové ustanovení pracovní smlouvy bylo neplatné, nicméně na platnost celé pracovní smlouvy by toto neplatné ustanovení nemělo vliv. Zda nový občanský zákoník rozvázal ruce zaměstnavatelům také v této oblasti tak bude vyřešeno zřejmě budoucí judikaturou.

⁷⁴ Obchodní rejstřík, jako jeden z veřejných rejstříků je upraven v zákoně č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, do obchodního rejstříku se zapisují (i) obchodní společnosti a družstva podle zákona upravujícího právní poměry obchodních společností a družstev a (ii) fyzické osoby, které jsou podnikateli, mají bydliště v České republice a požádají o zápis nebo další osoby uvedené v § 43 tohoto zákona a požádají o zápis.

⁷⁵ HLOUŠKOVÁ in ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, 8. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014, str. 444.

Pro úplnost lze uvést, že za výdělečnou činnost může být považováno i jednání zaměstnance v obchodní společnosti či členství v kontrolním či řídicím (statutárním) orgánu společnosti nebo korporace, která se svým předmětem činnosti shoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, neboť jednání či členství v orgánu společnosti vyžaduje jakési aktivní zapojení zaměstnance. Oproti tomu pouhé vlastnictví společnosti, tedy, že se zaměstnanec stane společníkem obchodní společnosti (se shodným předmětem činnosti jakým je předmět činnosti zaměstnavatele), pak za porušení pracovněprávních povinností zaměstnance být považováno nemůže. Výkon jeho práv a povinností plynoucí z jeho kapitálové účasti na takové společnosti nenaplnuje požadavek aktivní složky výdělečné činnosti.⁷⁶

5.1.2 Omezení pro některé zvláštní skupiny zaměstnanců

Zákoník práce v § 303 odst. 1 určuje zvláštní skupinu zaměstnanců, kterým stanoví další povinnosti a omezení. Zjednodušeně můžeme říct, že se jedná o státní zaměstnance, kterým tyto další povinnosti vyplývají ze zvláštních oprávnění, které jim výkon jejich pracovní činnosti umožňuje. Tyto zvýšené povinnosti pak chrání obecný zájem, zejména aby výkon veřejné správy byl nestranný a aby byly dodrženy další zásady správy státu.

Omezení případné konkurence má pak v ustanovení § 303 ZP dvě části: (i) v odstavci třetím je těmto vyjmenovaným zaměstnancům zakázáno být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (mimo případy, kdy do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají odměnu od osoby provozující podnikatelskou činnost) a (ii) v odstavci čtvrtém je pak těmto vyjmenovaným zaměstnancům umožněno podnikat pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání. Následující pátý odstavec pak uvádí, že toto omezení (uvedené v odstavci 4) se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku.

⁷⁶ Bliže k pojmu výdělečná činnost v příslušné výkladové kapitole této práce.

Je tedy možné nalézt několik podobností s úpravou v § 304, ale také několik rozdílností. Podobnost lze spatřovat v možnosti udělení písemného souhlasu zaměstnavatele, který pak zaměstnanci umožní podnikat. Podobně se také toto omezení nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Rozdíly jsou ale zjevné u rozsahu činností zaměstnanců takto omezených. Zatímco § 303 ZP zakazuje či limituje pouze podnikání a účast v řídicích či kontrolních orgánech právnických osob, přičemž je zcela irelevantní, zda tato právnická osoba či podnikání zaměstnance má svým předmětem konkurenční povahu vůči zaměstnavateli, § 304 ZP oproti tomu zakazuje všem zaměstnancům jakoukoliv výdělečnou činnost (tj. ne pouze podnikání), která se shoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Tento rozdíl si lze vysvětlit odlišným účelem těchto dvou ustanovení zákoníku práce. Zatímco § 303 ZP míří k ochraně obecného či veřejného zájmu zejména při správě státu, ustanovení obsažené v § 304 ZP chrání především zaměstnavatele, většinou soukromého subjektu, jeho zájmy a jeho konkurenceschopnost. Jistý veřejný aspekt je obsažen i v § 304 ZP, neboť také chrání veřejný zájem na zachování konkurence a hospodářské soutěže, což má pozitivní dopad na cenu a kvalitu zboží a služeb a posouvá trh dopředu, primárně je zde však chráněn soukromý zájem konkrétního zaměstnavatele.

5.2 Následky porušení zákazu konkurence

Porušení zákazu konkurence za dobu trvání pracovněprávního vztahu, tedy situace, kdy zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele bez potřebného souhlasu, případně po odvolání takového souhlasu zaměstnavatelem, je nutné považovat za porušení pracovních povinností. V důsledku tohoto porušení může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru (dle míry porušení, které se zaměstnanec svým jednáním dopustí).⁷⁷

⁷⁷ KOCINA, J. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, rok: 2008, číslo: 7, str. 53.

Úprava zákoníku práce je v tomto případě kogentní, proto není zaměstnavateli umožněno řešit nastalou situaci jinak. Nemůže zaměstnanci uložit žádnou „pokutu“, ani se se zaměstnancem domluvit na jiném způsobu řešení, který by byl případně pro obě strany akceptovatelný. Zůstává otázkou, zda nový občanský zákoník a jeho úprava dispozitivnosti a kogentnosti ustanovení zákona dopadá také na tuto problematiku a zda zaměstnavatelům nebude umožněno v rámci liberálnosti soukromého práva řešit nastalou situaci jinak. Odpověď může přinést až nová rozhodovací praxe soudů.

Do úvahy by přicházel ještě požadavek na náhradu škody, kterou by zaměstnavatel mohl po bývalém zaměstnanci požadovat. Musel by ovšem prokázat vznik a výši škody a její příčinnou souvislost s konkurenčním jednáním zaměstnance. Pokud by však bylo porušeno obchodní tajemství zaměstnavatele (nebo jiné porušení soutěže), pak přichází na řadu možnost využít prostředků ochrany proti nekalé soutěži a s tím související nároky vlastníka obchodního tajemství proti porušiteli, o čemž bude pojednáno v samostatné kapitole.

5.3 Historický exkurz vývoje omezení konkurence v době trvání pracovního poměru

Vývoj omezování konkurence právem můžeme nacházet přibližně od druhé poloviny 19. století, tedy od období průmyslové revoluce. S rozvojem výroby a trhu zboží a služeb se zvyšovala potřeba úpravy konkurence jak mezi podnikateli vzájemně, tak také omezení možnosti konkurovat jejím zaměstnancům. Nicméně právní úprava pracovního práva celkově v období do vydání prvního pracovního zákoníku ještě nebyla ucelená a problematika pracovního práva byla roztržena do řady zvláštních zákonů.⁷⁸

Prvním zákonem, ve kterém byla uceleněji řešena problematika omezení konkurence zaměstnanců po dobu trvání pracovního poměru, byl zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Tento zákon byl jedním z prvních, který obsahoval mnoho prvků ochrany zaměstnanců. Do vydání tohoto zákona nebyla problematika pracovního práva a zejména ochrany zaměstnanců řešena komplexněji a ustanovení obsažená v tehdejších

⁷⁸ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 25.

živnostenském řádu (zákon č. 227/1859 ř. z.) či obchodním zákoníku (zákon č. 1/1863 ř. z.) byla dispozitivní, tudíž mohla být snadno změněna v neprospěch zaměstnanců.

Zákon o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení upravoval především vztahy zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců – pomocníků, kteří vykonávali zejména kupecké práce. Tato práce již vyžadovala jistou odbornost a nesmělo se jednat pouze o manuální činnosti. Zákon se sice vztahoval i na další vyjmenované zaměstnance a upravoval některá jejich práva a povinnosti, ale § 7 tohoto zákona, který upravoval omezení konkurence, se již na tyto další zaměstnance neaplikoval. Zákon zakazoval zaměstnancům samostatně podnikat (vykonávat kupeckou činnost) a obchodovat v odvětví zaměstnavatele, a to jak na účet svůj, tak i účet cizí. Zatímco podnikat byl zaměstnanec omezen zcela bez závislosti na oboru zaměstnavatele, zákaz činit obchody se již vztahoval pouze pro oblast podnikání zaměstnavatele. Jakubec k tomuto píše: „*Zaměstnanci se nemůže zásadně vzítí možnost, aby si něco příležitostně vydělal koupí a dalším zcizením věci.*“⁷⁹

Pokud zaměstnanec porušil toto omezení konkurence a jednal v rozporu s tím, jak mu bylo uloženo zákonem, pak měl zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která mu tímto jednáním zaměstnance vznikla. Další možností nápravy pro zaměstnavatele bylo, že mohl žádat, aby obchody, které jeho zaměstnanec uzavřel na svůj účet, byly považovány za obchody uzavřené na účet zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec uzavřel obchod na účet jiného podnikatele, pak se mohl dožadovat opět náhrady škody, vydání provize nebo postoupení celého obchodu, tzv. právo vstoupit v obchody.⁸⁰ Zaměstnavatelům pak byla dána subjektivní lhůta tří měsíců a objektivní lhůta pěti let k uplatnění takového nároku.

Dalším relevantním zákonem z tohoto období, který upravoval problematiku omezení konkurence zaměstnanců za trvání pracovního poměru, byl zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži. Podle tohoto zákona zaměstnanec nesměl bez svolení svého zaměstnavatele být výdělečně činný i pro jiného soutěžitele. Zaměstnanec mohl být žalován, aby se takového jednání zdržel, a pokud se takového jednání dopustil úmyslně,

⁷⁹ JAKUBEC, F. Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení, 2. vydání. Praha: 1931, str. 15.

⁸⁰ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 27.

pak mohl být žalován o náhradu škody. Zaměstnavatel mohl žalovat i jiného zaměstnavatele o náhradu škody, pokud tento druhý zaměstnavatel věděl, nebo musel vědět, že jednání zaměstnance bude poškozovat jeho prvního (mateřského) zaměstnavatele. Zaměstnanec pak mohl být i trestně stíhán, konkurenční jednání bylo považováno za přestupek a bylo trestáno pokutou, v krajních případech i odnětím svobody.

Potřeba sjednocení právní úpravy pro celé tehdejší Československo vedla k sepsání zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Tento zákon se vztahoval na podobnou skupinu zaměstnanců jako zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, pouze byl rozšířen okruh zaměstnanců, jejichž práva a povinnosti tento zákon upravoval, respektive kteří byli tímto zákonem limitováni. V té době totiž dosti vzrostl význam tzv. soukromých úředníků, což byli zaměstnanci bank, pojišťoven, ale také zaměstnanci advokátů, notářů a další. Celkově tento zákon vycházel ze zákona z roku 1910, protože ten se v praxi osvědčil.

Omezení konkurence zaměstnanců bylo v tomto zákoně formulováno v § 29 odst. 1 následovně: *„Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastnit, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastnit se zároveň téže soutěže.“* Toto ustanovení zákona však bylo dispozitivní a smluvní strany se proto od něj mohli ve smlouvě libovolně odchýlit. Oproti současné úpravě byl v tomto zákoně zajímavý zejména zákaz kapitálové účasti zaměstnance na jiném podniku, který by mohl konkurovat jeho zaměstnavateli. Sankce za porušení zákazu konkurence zaměstnancem bylo opět právo zaměstnavatele domáhat se náhrady škody, kterou mu zaměstnanec svým konkurenčním jednáním způsobil, nebo aby obchody, které zaměstnanec uzavřel na svůj účet, přešly na zaměstnavatele. V neposlední řadě pak, aby provize z obchodů, které zaměstnanec uzavřel na účet jiného podnikatele, byla vydána zaměstnavateli či, aby mu byl postoupen nárok na tuto provizi. Tyto nároky zaměstnavatele pak zanikaly uplynutím subjektivní lhůty třech měsíců, nejdéle však po uplynutí objektivní lhůty tří let od sjednání obchodu nebo po skončení soutěže.

Poslední komplexnější úpravu zákazu konkurence poskytl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Ten ve svém původním znění neobsahoval ustanovení o omezení konkurence, protože v době jeho vzniku (a ještě mnoho let po něm) nebylo takové ustanovení potřeba vzhledem ke společenské a zejména politické situaci. V době, kdy v našem státě existoval prakticky jediný zaměstnavatel – stát, nebylo třeba uvažovat o potřebě upravit konkurenci či její omezení, protože nebyla pro zaměstnavatele žádnou hrozbou. Potřeba tuto oblast upravit se proto projevila až po revoluci v roce 1989.

První novela zákoníku práce, která řešila tuto problematiku, byla provedena zákonem č. 3/1991 Sb., a uzákonila povinnost zaměstnanců nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace.⁸¹ Tato úprava ovšem nebyla dostatečně konkrétní, proto již v dalším roce byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce novelizován a oblast omezení konkurence byla upravena, a to zákonem č. 231/1992 Sb., který přidal regulaci výkonu jiné výdělečné činnosti.

Novela provedená zákonem č. 231/1992 Sb. zavedla, s účinností od 29. května 1992, možnost zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec zaměstnán, pouze s jeho předchozím písemným souhlasem.⁸² Tato úprava však trpěla mnoha nedostatky (např. rozsah zaměstnanců, kteří byli tímto ustanovením omezeni, nebyl zcela zřejmý a dovozoval se výkladem dle systematického zařazení tohoto ustanovení v zákoníku práce⁸³). Důvodem byla zřejmě také skutečnost, že se jednalo o jednu z prvních úprav omezení konkurence po dlouhém období socialismu. Zaměstnavatel mohl souhlas udělený zaměstnanci, obdobně jako nyní, odvolat. Současná úprava podmínek a způsobu odvolání souhlasu zaměstnavatele vychází právě z té v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

Dále již uvedená novela zákoníku práce provedená zákonem č. 231/1992 Sb. zavedla zákaz výkonu výdělečné činnosti, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele a pro vedoucí zaměstnance

⁸¹ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 41.

⁸² KOCINA, J. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, rok: 2008, číslo: 7, str. 53.

⁸³ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 44.

zaměstnavatele, kteří byli v jejich přímé řídicí působnosti. Po dobu účinnosti této úpravy tak vedoucí zaměstnanci nemohli vykonávat konkurující vedlejší činnost, a to ani s písemným souhlasem zaměstnavatele. Takové znění zákoníku práce však nezůstalo účinné dlouho, novelou provedenou zákonem č. 37/1993 Sb. bylo od této úpravy upuštěno a vedoucí zaměstnanci tak mohli vedlejší výdělečnou činnost vykonávat za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci.⁸⁴

Novelou provedenou zákonem č. 451/1992 Sb. byl s účinností od 31. prosince 1992 doplněn zákaz konkurence také pro zaměstnance orgánů státní správy, soudů, prokuratur a dalších specifikovaných organizací. Byla omezena možnost těchto zaměstnanců stát se členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost s výjimkou těch případů, kdy do takového orgánu byli vysláni svým zaměstnavatelem a v souvislosti s tímto členstvím nepobírali odměnu od příslušné právnické osoby.⁸⁵

Úprava omezení konkurence v zákoně č. 65/1965 Sb. v jeho znění na konci 90. let pak již byla v zásadě přejata do nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., který je účinný dodnes. Ačkoliv úprava zákazu konkurence za trvání pracovního poměru v zákoníku práce nebyla dokonalou, zákonodárce její znění nekriticky převzal. O možnostech posunu úpravy zákazu konkurence po dobu trvání pracovněprávního vztahu tak bude pojednáno dále v kapitole zabývající se úvahami de lege ferenda.

⁸⁴ Ibid., str. 46.

⁸⁵ KOCINA, J. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, rok: 2008, číslo: 7, str. 53.

6. Omezení konkurence v pracovním právu po skončení pracovního poměru

K omezení konkurence po skončení pracovního poměru je užíván institut konkurenční doložky, který je upraven v hlavě VI části 13. zákoníku práce, konkrétně v § 310 a § 311. Zákoník práce v těchto ustanoveních upravuje kdy je možné konkurenční doložku se zaměstnancem sjednat a za jakých podmínek.

6.1 Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je dohoda, jejímž obsahem je závazek zaměstnance se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.⁸⁶ Účelem konkurenční doložky je pak ochránit zaměstnavatele před únikem informací a jeho know-how ke konkurenci, která by tak mohla získat konkurentovi výhodu v hospodářské soutěži.

Ustanovení upravující konkurenční doložky byly, do velké novely zákoníku práce účinné od 1. ledna 2012, zařazeny mezi ustanovení ve výčtu § 363 odst. 2 ZP, tedy mezi ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit. Po této novele již byl tento odstavec v § 363 zrušen a lze se odchýlit od jakéhokoliv ustanovení, z jehož povahy nevyplývá, že se od něj odchýlit nelze. Výklad kogentnosti a dispozitivnosti ustanovení zákoníku práce je však nyní opět předmětem dalších diskuzí.

6.2 Náležitosti konkurenční doložky

Pro platné sjednání konkurenční doložky je nutné, aby obsahovala veškeré náležitosti požadované zákonem.

Konkurenční doložka, která není součástí pracovní smlouvy (případně dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), musí obsahovat, ostatně jako jakékoliv jiné právní jednání, identifikaci smluvních stran. Dále musí být definován (i) rozsah prací a

⁸⁶ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1107.

činností, které jsou zaměstnanci po skončení pracovního poměru zakázány, (ii) doba po kterou se zaměstnanec zavazuje tyto činnosti nevykonávat a (iii) výše finančního plnění, kterou se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci po tu dobu poskytnout.⁸⁷

Naopak v konkurenční doložce může, ale nemusí, být upravena (i) smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit při porušení svých povinností, (ii) jiná doba splatnosti peněžitého vyrovnání poskytovaného zaměstnavatelem (pokud není upraveno, považuje se finanční kompenzace jako splatná první den měsíce následujícího po měsíci, za nějž finanční náhrada náleží), případně (iii) důvody pro odstoupení od konkurenční doložky.⁸⁸

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně. Nedostatek písemné formy způsoboval do konce roku 2013 její neplatnost.⁸⁹ Na tomto se nic nezměnilo ani po rekodifikaci soukromého práva. Nedodržení písemné formy pak v návaznosti na ustanovení § 582 NOZ způsobuje její relativní neplatnost.⁹⁰ Tuto vadu právního jednání je možné dodatečně zhojit, zaměstnavatel a zaměstnanec tak mohou dodatečně konkurenční doložku uzavřít později, byť s účinností dřívější.

6.2.1 *S kým je možné konkurenční doložku sjednat*

Zaměstnavatel může dle § 310 odst. 2 ZP sjednat konkurenční doložku se zaměstnancem, jestliže je možné to 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 výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Toto ustanovení zákoníku práce je kogentní a výčet zaměstnanců, se kterými je možné konkurenční doložku uzavřít tak není možné jakkoliv rozšiřovat. Konkurenční doložka může být ovšem také sjednána i se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr

⁸⁷ § 310 ZP

⁸⁸ § 310 ZP

⁸⁹ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1111.

⁹⁰ SCHMIED in SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: Zákoník práce – stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014, 10. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014, str. 142.

vzniknul jmenováním, případně se zaměstnanci, kteří pracují u zaměstnavatele na základě některé dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Posouzení situace, zda je možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat uzavření konkurenční doložky nemusí být vždy lehké. Pokud by zaměstnavatel uzavřel konkurenční doložku se zaměstnancem, se kterým by jí však nebyl oprávněn uzavřít, tato konkurenční doložka by byla neplatná. Tato neplatnost by ovšem byla pouze relativní.⁹¹ Na tom nic nezměnil ani nový občanský zákoník. Je tedy představitelné, že konkurenční doložku zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře a ten pak může namítat její neplatnost u soudu. Jedná se o ustanovení, které slouží k ochraně zaměstnanců, neplatnost tak může namítat případně pouze zaměstnanec.

Konkurenční doložku pak výslovně nelze sjednat s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení a v zařízeních sociálních služeb. Sjednání konkurenční doložky s těmito pracovníky by bylo opět neplatné. Tato neplatnost by však mohla být posouzena jako neplatnost absolutní, neboť sjednání konkurenční doložky s těmito zaměstnanci jde přímo *contra legem*.⁹² Předmětnou problematiku lze posoudit tak, že ujednání o nekonkurování uzavřené s pedagogickým pracovníkem jde proti veřejnému pořádku, neboť můžeme relativně snadno identifikovat veřejný zájem na zachování neomezeného profesního působení kantorů.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce neomezuje uzavírání konkurenčních doložek s osobami mladšími 18 let věku, můžeme dojít k závěru, že takovou dohodu je případně možné uzavřít také s mladistvým zaměstnancem, na rozdíl od některých evropských zemí, kde sjednání konkurenční doložky se zaměstnanci mladšími 18 let možné není.⁹³ Je však otázkou, do jaké míry je tato možnost užívána v praxi, neboť si lze představit jen velmi omezený okruh zaměstnanců, kteří by již v tak raném věku mohli vykonávat práci na pozici, u které lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat uzavření konkurenční doložky.

⁹¹ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 109.

⁹² V době vzniku této rigorózní práce tak není prozatím zřejmé, jak budou tyto případy posuzovány, neboť není k dispozici žádné relevantní rozhodnutí soudu vzhledem k nedávné rekodifikaci soukromého práva.

⁹³ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, str. 10.

6.2.2 *Kdy je možné konkurenční doložku uzavřít*

Konkurenční doložku je se zaměstnancem možné uzavřít kdykoliv. Tímto by bylo možné tuto podkapitolu uzavřít, nicméně je na místě lehce nastínit vývoj, kterým tato problematika prošla. Není tomu tak dávno, kdy se zaměstnancem nebylo možné konkurenční doložku sjednat v průběhu zkušební doby, což v praxi způsobovalo jisté obtíže. Tato část § 310 ZP tak byla také upravena novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. a s účinností od 1. ledna 2012 bylo umožněno zaměstnavatelům uzavřít konkurenční doložku i v průběhu zkušební doby. Relativně nově je tudíž možné konkurenční doložku sjednat se zaměstnancem kdykoliv za trvání pracovněprávního vztahu, nezávisle na skutečnosti zda je sjednávána zkušební doba. Není však možné uzavřít smlouvu o smlouvě budoucí o uzavření konkurenční doložky.⁹⁴

Je nasnadě, že zaměstnanci se mohou s informacemi, které mají potenciál být konkurenčně využitelné, setkat již na samém počátku pracovněprávního vztahu. Zároveň je zde ovšem také potřeba vzájemného poznání obou stran a fungování vzájemné spolupráce, přičemž je standartní, že obě strany pracovněprávního vztahu chtějí mít na počátku možnost vše snadno ukončit. Střetává se zde tak potřeba zaměstnavatele vyzkoušet nového zaměstnance (od toho také název zkušební doba) a jeho potřeba ochránit své know-how, pracovní postupy a další. Oproti tomu stojí potřeba zaměstnance vyzkoušet zaměstnavatele a zejména práci, kterou u něj má vykonávat, zda se zcela nerozchází s představami, které o ni zaměstnanec má. V těchto souvislostech zde pak existuje možnost, že zaměstnavatel bude chtít od zaměstnance závazek, že na poměrně dlouhou dobu nebude vykonávat práci, v jejímž oboru má vzdělání a kvalifikaci.

Lze si představit, že i přes finanční kompenzaci, kterou zaměstnavatel bude poskytovat bývalému zaměstnanci, mu představa, že tzv. „vypadne ze svého oboru“ a nebude moct dělat práci, která jej naplňuje a baví, ale že mu také posun v daném oboru ztíží možnosti dalšího uplatnění po skončení doby, po kterou se zavázal nekonkurovat. Oproti tomu je možno postavit závazek zaměstnavatele, kterému i přes to, že

⁹⁴ HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 233.

zaměstnanec u něj působil byt' jediný měsíc, vzniká povinnost vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci, jejíž výše může být pro zaměstnavatele dosti významná.

Při odpovědi na otázku, zda tedy bylo správné umožnit uzavření konkurenční doložky také v případech sjednání zkušební doby a za jejího trvání, se pak lze přiklonit k závěru, že liberalizace pracovního práva, jejíž součástí je bezpochyby také tato změna, je krokem správným směrem. V souladu s tendencemi soukromého práva, které můžeme velmi významně vnímat v celém novém občanském zákoníku, může být považováno za přínosné, že je smluvním stranám ponechána možnost si konkurenční doložku sjednat a vyjednat si takové podmínky, které budou akceptovatelné pro obě strany.⁹⁵

V konkrétním případě bude vždy jistě záležet na okolnostech výběru a přijímání zaměstnance, na situaci na trhu, na možnostech zaměstnavatele a zaměstnance a bezpochyby také na negociačních schopnostech obou smluvních stran. Lze si představit například dohodu, kde délka trvání povinnosti nekonkurovat a výše finanční kompenzace, kterou bude zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet, bude vázána na délku doby trvání pracovněprávního vztahu. Takové určení však musí být dostatečně konkrétní, přesné, srozumitelné a vyvážené pro obě smluvní strany.

V případě, že by k uzavření konkurenční doložky došlo již za trvání zkušební doby, tedy typicky při uzavření pracovní smlouvy, je důležité upozornit, že zaměstnavatelé mohou odstoupit od konkurenční doložky pouze za trvání pracovního poměru.⁹⁶ Je tudíž třeba mít na paměti, že může dojít k situaci, že zaměstnanec v krajním případě druhý den po uzavření pracovní smlouvy ukončí pracovní poměr ve zkušební době. K jeho skončení tak dojde okamžitě, zaměstnavatel tak nebude mít možnost odstoupit od sjednané konkurenční doložky a zaměstnanec, který objektivně neměl možnost získat jakékoliv informace, které chtěl zaměstnavatel chránit před konkurencí, má nárok na finanční kompenzaci, kterou mu zaměstnavatel bude muset po sjednanou dobu vyplácet.

⁹⁵ Viz např. TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, str. 549, či TOMEK, M. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8, str. 29.

⁹⁶ K tomu blíže v samostatné subkapitole této práce.

Zde se opět nabízí řešení sjednání doby trvání závazku zaměstnance nekonkurovat v závislosti na délce pracovního poměru, či ujednání o povinnosti zaměstnance doručit zaměstnavateli oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě s předstihem tak, aby zaměstnavatel mohl od konkurenční doložky odstoupit dříve, než pracovní poměr zanikne.

Dalším problémem může být formulace § 310 odst. 2 ZP, kde zákonodárce užil minulý čas. Rigidním jazykovým výkladem lze dojít k závěru, že konkurenční doložku je možné se zaměstnancem uzavřít až v okamžiku, kdy již informace, jejichž využití konkurencí by mohlo ztížit zaměstnavatellovu činnost, získal. Takový výklad je zajisté v rozporu s účelem tohoto ustanovení, neboť uzavřením konkurenční doložky chce zaměstnavatel ochránit své know-how do budoucna a vyjednávání o jejím uzavření se zaměstnancem, který již informacemi disponuje, by bylo zajisté složitější, neboť negociační postavení takového zaměstnance by bylo podstatně lepší. To také potvrdil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku.⁹⁷

Jiným problémem je ovšem otázka, co se stane ve chvíli, kdy zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel sjednal konkurenční doložku, s žádnými informacemi, které by byli pro zaměstnavatele „rizikové“ v průběhu svého pracovního poměru nesetká. Taková situace může velmi snadno nastat např. v okamžiku, kdy pracovní poměr trvá poměrně krátce, nebo kdy zaměstnanec nevykonával práci pro některé z překážek v práci na straně jak zaměstnance samotného, případně tak i na straně zaměstnavatele. Je potom zaměstnanec vázán konkurenční doložkou, která byla uzavřena za účelem ochrany informací, které takový zaměstnanec nemá? A je pak zaměstnavatel povinen vyplácet takovému zaměstnanci dohodnutou finanční kompenzaci, i když ví, že jakákoliv činnost bývalého zaměstnance jej nemůže ohrozit? Eliáš k tomu uvádí: *„Nezíská-li zaměstnanec znalosti a dovednosti významné z hlediska zaměstnavatele k ochraně jeho zájmů, nebude zaměstnanec doložkou vázán.“*⁹⁸ S tímto tvrzením nelze zcela souhlasit. V okamžiku kdy připustíme, že by strany konkurenční doložkou v takových případech vázány nebyly, pak vyvstává mimo jiné otázka, kdo bude hodnotit, zda se zaměstnanec s informacemi citlivého charakteru seznámil či ne.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. září 2011.

⁹⁸ ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. Obchodněprávní revue, 2010, č. 12, str. 343.

V případě, že by zaměstnanec posoudil, že žádné konkurenčně využitelné informace nezná a nastoupil by do zaměstnání u konkurence, vystavil by se riziku, že zaměstnavatel na danou problematiku nebude nahlížet stejně a bude po zaměstnanci požadovat zaplacení sjednané smluvní pokuty. Takové případy by pak vedli ke sporům, které by musel vyřešit soud. Nezbyvá než v takovýchto situacích doporučit stranám uzavřít dohodu, ve které bude jasně stanoveno, že konkurenční doložka byla ukončena a strany jí dále nejsou vázány. Zaměstnavatel případně může od konkurenční doložky odstoupit v okamžiku, kdy je zjevné, že se zaměstnanec neseznámí s žádným citlivým know-how, ještě v době trvání pracovního poměru, pokud by toto bylo v konkurenční doložce sjednáno jako důvod pro možné odstoupení.

6.2.3 *Rozsah činností, které lze konkurenční doložkou zakázat*

Zákoník práce říká, že konkurenční doložkou se zaměstnanec zaváže nevykonávat výdělečnou činnost, která se (i) shoduje s předmětem podnikání zaměstnavatele nebo (ii) která by měla vůči němu soutěžní povahu. Lze souhlasit s prof. Bělinou, který ve svém komentáři k zákoníku práce⁹⁹ říká, že je paradoxní, že oproti omezení konkurence za trvání pracovního poměru v § 304 ZP došlo v úpravě konkurenční doložky k rozšíření rozsahu těchto činností. Neboť zatímco zaměstnanci v průběhu trvání pracovního poměru nemohou vykonávat bez souhlasu zaměstnavatele pouze výdělečnou činnost shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele, po skončení pracovního poměru pak, při uzavřené konkurenční doložce, mohou být omezeni také při výkonu výdělečné činnosti, která by vůči bývalému zaměstnavateli měla soutěžní povahu.

Nelze obecně říct, které činnosti mají vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Vždy bude nutné posuzovat výdělečnou činnost zaměstnance ve světle konkrétních okolností. Nelze se ani obecně spokojit s konstatováním, že veškeré činnosti, které má zaměstnavatel zapsány v obchodním, či jiném veřejném rejstříku jako předmět činnosti, nebude moci zaměstnanec po skončení pracovního poměru vykonávat, pokud konkurenční doložku se zaměstnavatelem uzavře. Vypůjčíme-li si příklad profesora Běliny, kdy např. zaměstnavatel, který má v obchodním rejstříku zapsán jako předmět

⁹⁹ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1108.

činnosti „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“, nemůže spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby se zdržel jakékoliv výdělečné činnosti spadající pod tuto volnou živnost dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon“). Dozajista by se v takovém případě jednalo o neúměrné omezení zaměstnance, které nejen že zajisté nebylo úmyslem zákonodárců, ale také by mohlo být v rozporu s právem na svobodnou volbu povolání a podnikání dle čl. 26 Listiny.

Upřesnění, které činnosti mají soutěžní povahu vůči zaměstnavateli a které činnosti konkrétně jsou zaměstnanci zapovězeny, pak musí obsahovat samotná konkurenční doložka, přičemž rozsah takových činností nesmí být pro zaměstnance nadměru omezující. V opačném případě by taková konkurenční doložka mohla být podrobena přezkumu soudu a případně by mohla být prohlášena za neplatnou. Konkrétní výčet obsažený v konkurenční doložce by byl jistě pro zaměstnance nejlepší, nicméně doba od uzavření konkurenční doložky po její „aktivaci“ může být i poměrně dlouhá a u zaměstnavatele může dojít k nejrůznějším změnám v činnosti, proto by takový výčet nebyl pro zaměstnavatele zcela praktický.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem samozřejmě může v konkurenční doložce dohodnout na užším vymezení okruhu činností, které se zaměstnanec zaváže nevykonávat. V tomto směru nejsou zaměstnavatelé zákonem nikterak limitováni. Díky nedávnému snížení minimální výše peněžitého vyrovnání, které je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci po období, kdy se konkurenční výdělečné činnosti zdržuje, se zajisté otevírají možnosti pro domluvu zaměstnavatele a zaměstnance, ve které se může rozsah „zakázané činnosti“ odrazit ve výši tohoto peněžitého vyrovnání vypláceného zaměstnanci zaměstnavatelem.

Konkurenční doložkou je zakázáno vykonávat výdělečnou činnost konkurenční povahy vůči bývalému zaměstnavateli. Tudíž činnost soutěžní povahy vůči předchozímu zaměstnavateli, která by nenaplňovala znaky výdělečné činnosti, by zaměstnavatel na základě konkurenční doložky postihnout nemohl. Pravděpodobně by těžko dokazoval porušení smluvního závazku zaměstnancem a nemohl by nárokovat smluvní pokutu v konkurenční doložce sjednanou. V takovém případě nezbyvá zaměstnavateli nic jiného, než ochrana, kterou mu nabízí obchodní právo, o čemž bude

pojednáno v některé z dalších kapitol. Za výdělečnou činnost je ovšem v návaznosti na judikaturu nutné považovat také takovou činnost, která je pojmově výdělečná, tedy že s takovou činností je obvykle spojeno poskytování odměny. Skutečnost, zda k výdělku v konkrétním případě pak doopravdy dochází či ne, již není relevantní.¹⁰⁰

Stejně jako u zákazu konkurence v průběhu trvání pracovního poměru je zaměstnanci umožněno, aby měl majetkovou účast v právnické osobě, která konkurenční činnost vůči bývalému zaměstnavateli vyvíjí. Toto samotné vlastnictví podílů, akcií, či jiná forma majetkové účasti v právnické osobě není výdělečnou činností, tudíž nabytí podílu společnosti, která svou činností konkuruje bývalému zaměstnavateli, by nebylo porušením konkurenční doložky. Judikatura přímo uvádí, že společník společnosti s ručením omezeným není podnikatelem z důvodu účasti v této společnosti.¹⁰¹ Výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným vyplývající z pouhé kapitálové účasti ve společnosti není sám o sobě výdělečnou činností, i když se jedná o společnost, která má shodný předmět činnosti jako případný zaměstnavatel společníka.¹⁰²

6.2.4 Územní rozsah omezení z konkurenční doložky

Co se týká územního rozsahu, který zaměstnance limituje v činnostech, které je po skončení pracovního poměru oprávněn vykonávat, pak toto zákoník práce výslovně neřeší. Odpověď na tuto problematiku nám nedává ani dostupná judikatura, která rozsah územního omezení zaměstnance v rámci konkurenčních doložek dle zákoníku práce dosud neřešila. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky¹⁰³ o neplatnosti konkurenční doložky dle obchodního zákoníku, který obsahoval požadavek územní limitace takové doložky, není pro případy konkurenčních doložek uzavřených podle zákoníku práce aplikovatelný, neboť zákoník práce na rozdíl od zákoníku obchodního takový požadavek výslovně neobsahuje.

¹⁰⁰ NOVOTNÝ, Z., DRÁPAL, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, str. 137.

¹⁰¹ viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. dubna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/1997.

¹⁰² NOVOTNÝ, Z., DRÁPAL, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, str. 137.

¹⁰³ viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 3859/2009 ze dne 28. dubna 2011

Obecně lze říci, že bude záležet na každém konkrétním posouzení relevantního trhu a okolností konkrétního případu. Není možné automaticky uzavřít, že konkurenční doložka bude mít platnost na celém území České republiky, na úzeji vymezeném okruhu relevantního trhu, či snad bude svým územním omezením dalece přesahovat hranice našeho státu. Je jistě možné nalézt případy, kdy potřeba zaměstnavatele, aby byl zaměstnanec omezen v rozsahu přesahujícím hranice republiky, bude zcela oprávněná. Naopak v situaci, kdy by bylo nepřiměřené zaměstnance omezovat nad rámec relevantního trhu, bude jistě na místě, aby se konkurenční doložka vztahovala pouze na tento relevantní trh.¹⁰⁴

Nejlepším řešením pro obě smluvní strany tak jistě bude v konkurenční doložce přesně specifikovat rozsah území, na které se omezení z konkurenční doložky vztahuje. Taková dohoda předejde případným budoucím nejasnostem a problémům.

6.2.5 *Doba, po kterou může být zaměstnanec omezen*

Zákoník práce jasně stanovuje, že konkurenční doložka může zaměstnance omezovat ve výdělečné činnosti maximálně po dobu jednoho roku.¹⁰⁵ Pro delší časové období není možné konkurenční doložku platně sjednat. Dispozitivnost je zde zákoníkem práce zcela ponechána pro případ, že by zaměstnavatel a zaměstnanec chtěli uzavřít konkurenční doložku na období kratší. V takovém případě zákoník práce tuto dobu nikterak nelimituje a stranám je ponechána plná smluvní volnost, neboť omezení zákoníku práce je koncipováno jako omezení pouze maximální možné doby sjednání.

V případě, že by ustanovení o době, na kterou se konkurenční doložka uzavírá, chybělo, lze se přiklonit k názoru Šimečkové, že by konkurenční doložka byla sjednána na dobu jednoho roku.¹⁰⁶

Naopak nejednotnost názoru na platnost konkurenční doložky jako celku se vztahuje k problematice konkurenční doložky sjednané na období delší jednoho roku.

¹⁰⁴ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, str. 10.

¹⁰⁵ § 310 odst. 1 ZP

¹⁰⁶ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 111.

Šimečková¹⁰⁷ je toho názoru, přičemž tento byl vysloven před účinností nového občanského zákoníku, že v případě kdy je sjednána konkurenční doložka na dobu delší, pak je tato doložka sjednána platně, ovšem pouze na dobu jednoho roku. Naopak Bělina ve svém komentáři¹⁰⁸ píše, že takováto doložka by byla neplatná absolutně. Jistou změnu ovšem i v tomto přinesl nový občanský zákoník se svou koncepcí relativní neplatnosti. Po rekodifikaci je převládající názor, že konkurenční doložka sjednaná na dobu delší než 12 měsíců, by byla sice neplatná, ovšem neplatná pouze relativně, a tuto neplatnost by tak mohla namítat jen ta strana, která ji nezpůsobila. Navíc lze uvažovat o aplikaci ustanovení § 577 NOZ, který říká, že je-li důvod neplatnosti pouze v nezákonném určení časového rozsahu, pak soud může tento rozsah změnit. Otázkou tedy zůstává, zda by se jednalo o neplatnost absolutní ve smyslu § 19 písm. d) ZP¹⁰⁹ ve znění účinném do konce roku 2013, nebo zda nový občanský zákoník dopadá na tuto problematiku tak, že jde pouze o neplatnost relativní. K posouzení tak bude, zda delší konkurenční doložka je zjevně v rozporu s veřejným pořádkem, případně do jaké míry odporuje dobrým mravům. Definitivní rozuzlení této problematiky nám tak bude muset poskytnout až judikatura zohledňující rekodifikaci soukromého práva.

Velmi zajímavě ovšem může být řešena délka konkurenční doložky v závislosti na důvodech ukončení konkurenční doložky přímo v konkrétní doložce. V rámci zásady smluvní volnosti si lze představit například situaci, kdy bude doba trvání konkurenční doložky výrazně kratší pro případy, kdy zaměstnanec odejde ze zaměstnání do starobního či invalidního důchodu, či v závislosti na výpovědních důvodech, pro které byl pracovní poměr ukončen. Vždy je ovšem nutné dbát na vyváženost konkurenční doložky, aby nemohla být napadena pro rozpor s dobrými mravy.¹¹⁰

6.2.6 *Peněžité vyrovnání poskytované zaměstnavatelem*

Peněžité vyrovnání, které se zaměstnavatel zavazuje poskytovat zaměstnanci za období, kdy se zaměstnanec zdržuje vykonávat určitou výdělečnou činnost, je jednou z podstatných náležitostí konkurenční doložky. Toto peněžité vyrovnání slouží

¹⁰⁷ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 111.

¹⁰⁸ BĚLINA in BĚLINA, M., Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1109.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, str. 10.

jako kompenzace pro zaměstnance, který je po určité dohodnuté období omezen v možnostech svého pracovního uplatnění, tedy v možnosti vydělávání peněz. Pokud tento závazek zaměstnavatele v konkurenční doložce sjednán není, pak je konkurenční doložka neplatná, přičemž se jedná o neplatnost relativní, kterou může namítnout pouze zaměstnanec¹¹¹ za předpokladu, že tuto neplatnost současně sám nezpůsobil. Absence sjednání finanční kompenzace pro zaměstnance nemůže způsobit automatické převzetí úpravy zákonného minima, tedy polovinu průměrného měsíčního výdělku. Pokud by zaměstnanec tuto neplatnost nenamítl, pak by byl zavázán z konkurenční doložky bez nároku na peněžitou kompenzaci, ovšem nároky zaměstnavatele (včetně případné smluvní pokuty) by zůstaly v platnosti.¹¹²

Zákoník práce stanoví minimální výši této kompenzace, která musí činit alespoň polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc, kdy plní svůj závazek z konkurenční doložky, tedy závazek nekonkurovat. Horní hranice tohoto peněžitého vyrovnání pak není nikterak limitována. Zaměstnavatel se může zavázat k plnění daleko vyššímu. V souvislosti s příliš vysokou náhradou pro bývalé zaměstnance státních či polostátních podniků pak vyvstává otázka, zda je taková výše kompenzace oprávněná, a zda se nejedná o veřejností velmi negativně vnímaný tzv. „zlatý padák“.

Zajímavá je také problematika možnosti snížení dohodnutého finančního vyrovnání. Zaměstnavatel, který sjedná finanční kompenzaci pro zaměstnavatele ve výši celého průměrného výdělku, může následně chtít toto finanční vyrovnání snížit, například proto, že se změnili okolnosti či vedení podniku. Vzhledem k tomu, že se jedná o dvoustrannou dohodu, musely by se na této změně shodnou obě smluvní strany a následně uzavřít dodatek či zcela novou konkurenční doložku. Pokud by se tak stalo ještě za doby trvání pracovního poměru, či by toto snížení odměny znamenalo také snížení rozsahu činností, které jsou zaměstnanci konkurenční doložkou zakázány, pak je jistě možné si představit, že zaměstnanec s takovou změnou bude souhlasit.

¹¹¹ Viz Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7. července 2010.

¹¹² ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, *Práce a mzda*, č. 10, str. 10. Řečené platí pro konkurenční doložky uzavřené po 31. prosinci 2006, konkurenční doložky uzavřené do té doby v rozporu s tehdejší právní úpravou jsou neplatné absolutně.

Ovšem v případě, že by zaměstnavatel chtěl odměnu snížit například po skončení pracovního poměru pouze z důvodu úspor svých nákladů, pak je velice nepravděpodobné, že by se mu s bývalým zaměstnancem podařilo obdobný dodatek uzavřít. Jedinou možností by tak pro zaměstnavatele bylo obrátit se na soud, kde by musel prokázat právní zájem na snížení této finanční kompenzace, která byla stanovena jako nepřiměřená. Soud by pak musel určit kritéria přiměřenosti s tím, zda bylo ujednání o peněžitém vyrovnání za konkurenční doložku sjednáno v souladu s dobrými mravy, což se jeví jako spíše čistě hypotetická úvaha.¹¹³

Podle § 310 odst. 1 ZP je peněžité vyrovnání splatné pozadu za měsíční období. Lze tudíž dojít k závěru, že peněžité vyrovnání je splatné vždy první den měsíce následujícího po měsíci, za nějž bývalému zaměstnanci náleží, pokud se smluvní strany konkurenční doložky nedohodli jinak.¹¹⁴ Pokud se strany dohodly na jiné splatnosti, pak je peněžité vyrovnání splatné dle dohody stran. Zpětná splatnost tohoto peněžitého vyrovnání je obdobná jako splatnost mzdy, zaměstnavatel tedy vyplácí tuto finanční kompenzaci až v okamžiku, kdy ví, že mu zaměstnanec celý měsíc nekonkuroval a svůj závazek tak dodržel. V případě, že by zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky porušil, pak zaměstnanci tato kompenzace nenáleží a zaměstnavatel není povinen ji vyplatit.

Pro úplnost je vhodné uvést, že tato finanční kompenzace musí být zaměstnanci poskytována po skončení pracovního poměru, tedy v době kdy dodržuje svou povinnost nekonkurovat. Není možné se např. se zaměstnancem dohodnout, že mu bude tato kompenzace vyplácena v průběhu trvání pracovního poměru jako součást mzdy, či v podobě jiných benefitů za dobu trvání pracovněprávního vztahu.¹¹⁵

6.2.7 *Smluvní pokuta*

Náležitostí, kterou naopak konkurenční doložka obligatorně obsahovat vůbec nemusí, je pak smluvní pokuta. Smluvní pokutou může zaměstnavatel ošetřit v konkurenční doložce případ, kdy zaměstnanec nedodrží svůj závazek a vykonává

¹¹³ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 107.

¹¹⁴ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1111.

¹¹⁵ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1098/2003 ze dne 18. září 2003.

činnost, která mu je konkurenční doložkou zakázána, v období po které mu je tato činnost zakázána, a to přesto, že konkurenční doložka nebyla ukončena, např. odstoupením z důvodu, že zaměstnavatel řádně nevyplácí finanční kompenzaci.

Výše smluvní pokuty však musí být přiměřená povaze, důležitosti a významu informací, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.¹¹⁶ Smluvní pokuta musí také reflektovat výši peněžitého vyrovnání, které je zaměstnanci za nekonkurování poskytováno.¹¹⁷ Přiměřenost smluvní pokuty tak musí být bezpochyby posuzována vždy v konkrétních souvislostech a nemůže být vyloučeno, aby smluvní pokuta výrazně přesahovala celkovou sumu finanční kompenzace, kterou zaměstnavatel má vyplatit zaměstnanci.

V případě, že bývalý zaměstnanec poruší své povinnosti z konkurenční doložky a následně zaplatí zaměstnavateli sjednanou smluvní pokutu, pak tímto jeho závazek vůči zaměstnavateli z konkurenční doložky zaniká, a to s účinky *ex nunc*. Toto kogentní ustanovení zákoníku práce tak odchylně upravuje smluvní pokutu oproti úpravě v občanském zákoníku, kde je osoba zavázána plnit své povinnosti ze smlouvy i po zaplacení smluvní pokuty. Zaměstnavatel však neměl dle § 545 odst. 2 občanského zákoníku nárok na náhradu škody, pokud si se zaměstnancem v konkurenční doložce nesjednal něco jiného. Nový občanský zákoník tuto strukturu zachoval a dle § 2049 NOZ zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti plnit své závazky a § 2050 NOZ nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke které se smluvní pokuta vztahuje, pokud strany v dohodě nevyloučili užití tohoto ustanovení či si nesjednali výslovně něco jiného. Objevují se však také názory, že v souvislosti s principem ochrany slabší strany (tudíž zaměstnance), není možné ujednání, že zaplacením smluvní pokuty nezaniká zaměstnavateli nárok na náhradu škody.¹¹⁸

¹¹⁶ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1110.

¹¹⁷ JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání. Praha: BOVA Polygon, 2004, str. 143.

¹¹⁸ ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, str. 271.

Porušením povinností z konkurenční doložky se však zaměstnanec může dopustit také nekalosoutěžního jednání. V takovém případě má zaměstnavatel podle nového občanského zákoníku nárok nejen na to, aby se takového jednání zdržel a odstranil závadný stav. Může se dále domáhat přiměřeného zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.¹¹⁹ A to i v případě, že takto to se zaměstnancem zaměstnavatel neměl sjednáno v konkurenční doložce. O tom podrobněji v příslušné kapitole.

6.3 Způsoby zániku závazků z konkurenční doložky

Závazky z konkurenční doložky zanikají primárně uplynutím doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána. Pokud dojde k zániku závazků dříve, pak se tak může stát na základě dohody stran, nebo prostřednictvím institutu odstoupení či výpovědi, případně zaplacením smluvní pokuty zaměstnavateli na základě porušení závazků z konkurenční doložky zaměstnancem.¹²⁰ O smluvní pokutě je pojednáno výše, následující podkapitola proto bude věnována pouze zbývajícím možnostem ukončení konkurenční doložky, konkrétně dohodě, odstoupení a možnosti výpovědi konkurenční doložky.

6.3.1 Dohoda o ukončení konkurenční doložky

Ačkoliv tato možnost není zákoníkem práce výslovně upravena, nic nebrání tomu, aby se smluvní strany dohodly na ukončení tohoto dvoustranného závazku. Takové ukončení je bezpochyby možné jak za trvání pracovněprávního vztahu, tak také po jeho skončení. Lze si například představit situaci, kdy zaměstnanec dostane zajímavou pracovní nabídku, jejímuž přijetí mu brání sjednaná konkurenční doložka. Zaměstnavatel pak může vyhodnotit danou situaci tak, že sjednaná konkurenční doložka je pro něj již nadbytečná a ušetřené finanční prostředky za nevyplacenou finanční kompenzaci pro něj budou přínosnější, než dodržení závazku nekonkurovat bývalým zaměstnancem.

¹¹⁹ Původně dle § 53 obchodního zákoníku, od 1. ledna 2014 pak dle § 2988 NOZ.

¹²⁰ viz § 310 ZP

6.3.2 Odstoupení od konkurenční doložky

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru.¹²¹ Pro odstoupení se subsidiárně užije ustanovení občanského zákoníku.¹²² Zákoník práce toto omezení vztahuje pouze na zaměstnavatele, zaměstnanec tudíž může od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv, tj. i po skončení pracovního poměru. Nicméně odstoupení je možné pouze ze zákonem stanovených či stranami dohodnutých důvodů. Tyto důvody pak mohou být v konkurenční doložce specifikovány různě pro obě smluvní strany, neboť je zřejmé, že důvody, pro které bude chtít odstoupit zaměstnavatel, mohou být zcela odlišné od důvodů, pro které by konkurenční doložku chtěl vypovědět zaměstnanec. Lze si představit, že důvody, pro které bude chtít odstoupit zaměstnavatel, mohou být např. zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, či organizační změny zaměstnavatele.¹²³

V minulosti se sice objevovaly názory, že samotné ustanovení § 310 ZP dává zaměstnavateli možnost odstoupit od konkurenční doložky i bez důvodu, ale převažující je názor opačný.¹²⁴ Výklad tohoto ustanovení jako možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez zákonného či sjednaného důvodu nemá oporu v textu zákona, neboť dikce předmětného ustanovení je „omezující“ a ne „zmocňující“ a má pouze časově omezit možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit. Tento názor je navíc podpořen skutečností, že zákoník práce neobsahuje žádné důvody, pro které by bylo odstoupení možné. Zákoník práce navíc obecně slouží zejména k ochraně zaměstnance a zde by se zcela jistě jednalo o zjevné zvýhodnění zaměstnavatele, což je zcela proti duchu pracovního práva.

Debaty na téma, zda je či není možné od konkurenční doložky odstoupit bez jakéhokoliv zákonného či sjednaného důvodu, či dokonce bez uvedení důvodu, pak definitivně ukončil Nejvyšší soud, který se k této problematice postavil poměrně jednoznačně ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4986/2010,¹²⁵ neboť i přes případný

¹²¹ § 310 odst. 4 ZP

¹²² Do konce roku 2013 dle § 48 a § 49 OZ, nově pak dle § 2001 a násl. NOZ, případně § 1796 NOZ – uzavření smlouvy v tísni.

¹²³ ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, str. 236.

¹²⁴ např. profesora Běliny a dalších

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

nesouhlas s tímto názorem na danou problematiku Nejvyšší soud jasně deklaroval, jak bude dané případy rozhodovat.

Nelze popřít, že potřeba zaměstnavatele mít možnost od konkurenční doložky odstoupit i bez udání důvodu může poměrně často nastat, což vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplácet finanční kompenzaci bývalému zaměstnanci i po poměrně dlouhou dobu, vede k úvahám, zda by nebylo vhodné tuto možnost pro zaměstnavatele zákonem upravit. V praxi se jedná o jeden z největších problémů při sjednávání konkurenčních doložek. O případných možnostech řešení pak bude pojednáno dále v kapitole zabývající se úvahami *de lege ferenda*.

Sjednání možnosti odstoupení zaměstnavatele bez uvedení důvodu pak také nelze doporučit, protože by mohlo být posouzeno jako zneužití práva zaměstnavatele na úkor zaměstnance, tudíž jako neplatné pro rozpor s právní úpravou. Opět by tak sjednání možnosti odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu podléhalo přezkumu okolností konkrétního případu.

Nejvyšší soud dne 28. března 2012 rozhodl případ, kdy možnost odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu byla v dohodě o konkurenční doložce výslovně sjednána.¹²⁶ I přes toto výslovné sjednání pak Nejvyšší soud spatřoval v takovém ujednání zásah do práv zaměstnance, který v době, kdy si hledal nové zaměstnání, byl omezen sjednanou konkurenční doložkou. Nebylo proto možné, aby zaměstnavatel, byť měl tuto možnost ujednanou, od tohoto závazku odstoupil. V souladu se zásadou „*pacta sunt servanda*“ a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů pak zdůraznil podmínku, že zaměstnavatel od konkurenční doložky může odstoupit (či jinak jednostranně zrušit) pouze za trvání pracovního poměru a z důvodů, které byly se zaměstnancem předem dohodnuty a nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.

Ústavní soud pak svým nálezem II. ÚS 3296/13 ze dne 1. dubna 2014 projevil svůj souhlas s názorem Nejvyššího soudu. V předmětném nálezu ústavního soudu se stěžovatelka (zaměstnavatel) domáhala zrušení rozsudků Nejvyššího soudu

¹²⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 4394/2010 ze dne 28. března 2012.

ze dne 22. srpna 2013, sp. zn. 21 Cdo 1568/2013, a rozsudků soudu nižších instancí. Spor stěžovatelky a bývalého zaměstnance, který se domáhal zaplacení finanční kompenzace ze sjednané konkurenční doložky, od které stěžovatelka odstoupila bez uvedení důvodu, byť za trvání pracovního poměru, jak bylo ujednáno dohodou stran v konkurenční doložce, Nejvyšší soud odmítl, neboť předmětná otázka již byla Nejvyšším soudem rozhodnutá a není důvod, aby byla posouzena jinak. Namítané právo stěžovatelky na spravedlivý proces a námitka stěžovatelky na smluvní volnost stran tak neobstála a Ústavní soud ČR jasně podpořil Nejvyšší soud a jeho posouzení této právní otázky.

Odstoupení od konkurenční doložky musí mít obdobně jako samotná konkurenční doložka písemnou formu. Nedostatek písemné formy způsobuje neplatnost odstoupení od konkurenční doložky.¹²⁷ Tuto neplatnost by dle nového občanského zákoníku však opět musela některá ze stran namítnout.

Zaměstnanec může od konkurenční doložky odstoupit také pouze v případech dohodnutých stranami v konkrétní dohodě o nekonkurování nebo v případech stanovených zákonem. Pokud jde o možnost odstoupení od konkurenční doložky zaměstnancem, pak ani v tomto případě nelze dojít k závěru, že by zaměstnanec byl oprávněn od konkurenční doložky odstoupit i po skončení pracovního poměru.¹²⁸ Byť i k této problematice se objevují názory opačné.¹²⁹ V praxi proto lze doporučit, aby při stanovování důvodů pro odstoupení od konkurenční doložky na toto bylo pamatováno a zvláštní zřetel se ponechal důvodům, pro které je možné odstoupit zaměstnancem tak, aby případná možnost jeho odstoupení po skončení pracovního poměru byla reflektována.

Pro úplnost je vhodné uvést také možnost sjednání si odstupného ve smlouvě. Tuto možnost převzal nový občanský zákoník jak ze zákoníku občanského, tak ze zákoníku obchodního. Tento způsob však bude neaplikovatelný pro dobu po skončení pracovního poměru, nejčastěji pro obě strany, neboť ani zaplacením

¹²⁷ BĚLINA in BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 1111.

¹²⁸ ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, str. 236.

¹²⁹ MAULWURF, A. Odstoupení od konkurenční doložky, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-82228.html>, citováno dne 12. června 2014.

odstupného se nemůže ze smlouvy vyvázat ta strana, která již přijala plnění, byť jen částečné.¹³⁰

Aplikujeme-li toto ustanovení na konkurenční doložku, pak závazek zaměstnance nekonkurovat a zaměstnavatele poskytnout finanční kompenzaci bude tímto částečným plněním, které zaměstnanec poskytne zaměstnavateli již první dny po skončení pracovního poměru. Závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci finanční kompenzaci pak bude tímto částečným plněním v závislosti na dohodnuté splatnosti, nejčastěji pak po skončení prvního měsíce nekonkurování zaměstnance. V praxi se lze domnívat, že možnost odstoupení od konkurenční dohody zaplacením domluveného odstupného bude spíše velmi výjimečná.

6.3.3 Výpověď konkurenční doložky

Jak již bylo uvedeno, bývalému zaměstnanci náleží za dodržování závazku nekonkurování finanční náhrada. Tyto finanční prostředky kompenzují zaměstnanci omezení jeho dalšího pracovního uplatnění. Pokud zaměstnavatel toto peněžní vyrovnání zaměstnanci nevyplácí, či je v prodlení s jeho vyplacením, zákoník práce dává bývalému zaměstnanci možnost v takovém případě konkurenční doložku vypovědět. Přesněji odst. 5 § 310 ZP říká: „Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.“

Výpověď musí být učiněna v písemné formě, což vyplývá přímo ze zákona.¹³¹ Při nedodržení písemné formy by byla výpověď neplatná, opět ovšem nově pouze relativně neplatná, v souladu s koncepcí nového občanského zákoníku.

Vypovězení konkurenční doložky však samozřejmě pro zaměstnance není povinné. Zaměstnanec, který neobdrží od zaměstnavatele peněžité vyrovnání a trvá na pokračování konkurenční doložky, může tuto kompenzaci po zaměstnavateli nadále požadovat. Pokud zaměstnavatel nebude plnit svou povinnost z konkurenční doložky,

¹³⁰ § 1992 NOZ

¹³¹ § 310 odst. 6 ZP

může se zaměstnanec obrátit na soud a domáhat se doplacení finančního plnění, které mu zaměstnavatel dluží.

6.4 Následky porušení závazků z konkurenční doložky

Mnohé na toto téma již bylo v této kapitole řečeno, zde je tedy pouze stručně a pro přehlednost uveden souhrn následků, které nastanou při porušení závazku z konkurenční doložky pro obě smluvní strany.

Poruší-li zaměstnanec svou povinnost zdržet se konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, pak zaměstnavateli primárně zanikne jeho povinnost vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci. Pokud byla sjednána jiná splatnost této peněžní částky (zejména v případech, kdy je zaměstnanci vyplacena část či celá kompenzace dopředu), pak může zaměstnavatel požadovat vrácení těchto financí či jejich poměrné části, z titulu bezdůvodného obohacení zaměstnance.

Další možností pro zaměstnavatele je požadavek na zaplacení smluvní pokuty, byla-li v konkrétním případě taková smluvní pokuta sjednána. Se smluvní pokutou pak souvisí možnost zaměstnavatele uplatnit požadavek na náhradu škody, kterou zaměstnanec svým konkurenčním jednáním způsobil. Opět bude záležet, zda si strany v dané konkurenční doložce sjednali, že zaplacením smluvní pokuty zaměstnavateli nezaniká nárok na náhradu škody. Pokud takové ujednání v konkurenční doložce nebude, pak zaměstnavatel nárok požadovat náhradu škody zaplacením smluvní pokuty zanikne.

Oproti tomu zaměstnanec má možnost, při porušení povinnosti zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci, konkurenční doložku vypovědět, nebo ponechat konkurenční doložku v platnosti a dožadovat se doplacení dlužné finanční kompenzace po zaměstnavateli.

6.5 Historický exkurz vývoje konkurenční doložky

Konkurenční doložka je v českém právním řádu institutem poměrně mladým. Vzhledem k období, kdy se nedalo v českých zemích hovořit o konkurenci, nebyla ani potřeba omezovat možnosti zaměstnanců po skončení pracovního poměru. Až postupem porevolučního vývoje, a tudíž i konkurenčního prostředí vyvstala také potřeba zaměstnavatelů ošetřit situaci, kdy se zaměstnanec ve svém zaměstnání seznámí s know-how, kterého si zaměstnavatel cení a jehož využití bývalým zaměstnancem by mohlo zaměstnavatele poškodit. Prvotní snahy řešit tuto situaci pomocí nepojmenované smlouvy se neosvědčily, neboť jak podle občanského zákoníku, tak také podle zákoníku práce účinného v té době, byla dovozována neplatnost takovéto smlouvy či ujednání.¹³²

To, že konkurenční doložka nebyla upravena a její uzavření pomocí nepojmenované smlouvy bylo považováno za neplatné, neodradilo zaměstnavatele k dalším pokusům o její uzavírání v praxi. Příkladem může být například kauza konkurenční doložky v pracovní smlouvě, která se dostala až k Ústavnímu soudu České republiky, který v této věci rozhodl nálezem č. II. ÚS 192/95 ze dne 1. listopadu 1995. Ústavní soud v tomto svém rozhodnutí porovnával práva na podnikání jednotlivých účastníků smluvního vztahu, ve kterém byla sjednána konkurenční doložka, která rok po skončení pracovního poměru zakazovala bývalému zaměstnanci podnikat (samostatně či nesamostatně) ve stejném obchodním odvětví jako bylo obchodní odvětví zaměstnavatele.

Ústavní soud se v tomto případě zastal zaměstnavatele, který požadoval po bývalých zaměstnancích zaplacení smluvní pokuty sjednané pro případ porušení konkurenční doložky ve smlouvě. Konstatoval, že zaměstnavatel chránil své zájmy v souladu se zásadou, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“*. Konkurenční doložka se tak měla posuzovat vždy individuálně s ohledem na konkrétní okolnosti případu.¹³³ I přes tento náleží Ústavního soudu však sjednání konkurenční doložky mnoho autorů nepovažovalo za možné a odborná veřejnost nezastávala jednotný názor.

¹³² K tomuto blíže ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 60.

¹³³ KOCINA, J. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, rok: 2008, číslo: 7, str. 53.

Potřeba úpravy této možnosti pro zaměstnavatele se tak stávala stále aktuálnější, sílila i potřeba celkové rekonstrukce pracovního práva v podobě nového zákoníku práce. Konkurenční doložka se pak dostala do zákoníku práce dříve, a to i přes odpor odborů, konkrétně díky poslanecké iniciativě pozměňovacím návrhem, novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb.¹³⁴ Tehdejší úprava konkurenční doložky vycházela nepochybně z úpravy konkurenční doložky známé v té době z obchodního práva. Textace ustanovení je prakticky totožná s textací předmětného ustanovení tehdejšího obchodního zákoníku. Zaměstnavatel nesměl sjednáním konkurenční doložky omezovat zaměstnance více, než bylo nezbytné. Naproti tomu měl také možnost sjednat smluvní pokutu, kterou byl zaměstnanec povinen zaplatit při nedodržení svého závazku nekonkurovat.

Interpretační potíže ovšem způsobilo umístění paragrafu upravujícího konkurenční doložku mezi ustanovení upravující pracovní smlouvu. Vystala totiž otázka, zda konkurenční doložka mohla být sjednána také u zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem byl založen některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zejména, zda konkurenční doložku bylo možno sjednat u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vznikl na základě volby či jmenování.

K možnosti sjednat konkurenční doložku se objevovali protichůdné názory; I. Píchová či I. Pařízek zastávali názor, že její sjednání v dohodách možné není, oproti tomu M. Galvas či E. Šimečková dovozovali, že její sjednání je možné.¹³⁵ Lze se domnívat, že v praxi se o častý problém nejednalo, neboť dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je institut pracovního práva užíván spíše pro drobnější a méně odpovědné práce, kde se zaměstnanci nemohou příliš často seznámit s informacemi takového charakteru, že by zaměstnavatel měl zájem omezit jejich případné budoucí konkurování.

Opačná situace je ovšem v případech volby či jmenování, kde naopak zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikl tímto způsobem, zastávají většinou vedoucí a odpovědné pozice, kde velmi často mohou a přicházejí do styku s informacemi,

¹³⁴ ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 68.

¹³⁵ Ibid., str. 70.

jejichž využití konkurencí by mohlo pro zaměstnavatele být poškozující. Zde je pak na místě extenzivní výklad, který umožňuje sjednání konkurenční doložky pro zaměstnance v pracovním poměru bez ohledu na skutečnost, jakým způsobem ten který pracovní poměr vzniknul.

Konkurenční doložku bylo nutné sjednat písemně, přičemž závazek bývalého zaměstnance nekonkurovat mohl trvat maximálně po dobu jednoho roku. Pokud jde o požadavky zákona na její sjednání, nelišila se tehdejší úprava zásadněji od té současné. Zásadním rozdílem ovšem oproti současným nárokům z konkurenční doložky bylo stanovení povinnosti zaměstnavatele na finanční kompenzaci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům za dobu, kdy závazek nekonkurovat dodržují.

Novela provedená zákonem č.155/2000 Sb. nestanovovala žádné konkrétní požadavky na plnění ze strany zaměstnavatele. Pouze obecně stanovila požadavek, že konkurenční doložka má být sjednána za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. V případě, že by pak konkurenční doložka tento požadavek nesplnila, byla by konkurenční doložka neplatná. Konkrétní posouzení spravedlnosti podmínek, a tudíž platnosti konkurenční doložky, však muselo být ponecháno soudům, neboť zákon nikterak nespécifikoval tento pojem a bylo vždy nutné přihlídnout ke konkrétním podmínkám jednotlivého zaměstnance, jeho vzdělání, možnostem dalšího uplatnění a podobně.

Obdobně soudy mohly posuzovat rozsah zaměstnanců, se kterými bylo možné konkurenční doložku vůbec sjednat. Zde opět záleželo na konkrétní náplni práce zaměstnance a jeho možnostech seznámit se s informacemi, které měl zaměstnavatel potřebu chránit před možností jakéhokoliv užití konkurencí, tudíž zneužití.

Zajišťovacím institutem pro konkurenční doložku byla možnost sjednání přiměřené smluvní pokuty. Povinnost zaplatit smluvní pokutu zaměstnanci vznikla bez ohledu na to, zda jeho porušení povinnosti nekonkurovat způsobilo zaměstnavateli škodu či nikoliv. Podmínka přiměřenosti nebyla v zákoníku práce přesněji stanovena, proto se posouzení přiměřenosti konkrétní smluvní pokuty v případě sporu muselo přenechat k rozhodnutí soudu. Zákon nestanovoval ani její minimální či spíše

maximální výši. Obecně tehdejší zákoník práce smluvní pokutu jako institut nikterak neupravoval. Otázkou tedy zůstávalo, zda měl soud moderační právo a nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu mohl snížit, či zda pokud shledal, že smluvní pokuta nesplňuje kritérium přiměřenosti, že je tedy v této části konkurenční doložka neplatná a bývalý zaměstnanec nemusel platit nic.

Skutečnost, zda si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal konkurenční doložku či nikoliv však neměla vliv na možnost zaměstnavatele domáhat se náhrady škody proti bývalému zaměstnanci, pokud ten tuto škodu svým jednáním způsobil.

Vzhledem k výše uvedeným interpretačním problémům a aplikačním nejasnostem sílila potřeba novelizace úpravy konkurenční doložky, která vyvrcholila novelou provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. Tato novela osamostatnila úpravu konkurenční doložky do samostatného paragrafu a stanovila povinnost zaměstnavatele poskytnout bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc, kdy zaměstnanec plnil svůj závazek z konkurenční doložky. Dále tato novela upřesnila rozsah zaměstnanců, se kterými bylo možné konkurenční doložku uzavřít; nebylo upuštěno od slovního spojení „spravedlivě považovat“, ale bylo dále specifikováno. V neposlední řadě pak bylo stanoveno, že není možné konkurenční doložku sjednat ve zkušební době, byla-li se zaměstnancem sjednána.

Možnosti ukončení konkurenční doložky se v této úpravě také již nelišily od těch v současné době možných. Bylo možné dovodit, že konkurenční doložku nebylo možné sjednat se zaměstnanci pracujícími tzv. „na dohodu“. Jako zajímavá se jeví změna, kterou zákonodárce nahradil pojem smluvní pokuta za pojem „peněžitá částka“ i když obsahově se o žádnou změnu nejednalo.

Zásadnější rekodifikací pracovního práva bylo přijetí nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. Ten převzal úpravu konkurenční doložky z předchozí právní úpravy a k podstatnější změně nedošlo až do začátku roku 2012, kdy byl zákoník práce novelizován zejména zákonem č. 365/2011 Sb. Nejzásadnější změnou, kterou tato novelizace přinesla v oblasti omezování konkurence, bylo snížení minimální výše peněžitého vyrovnání, které je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci za každý

měsíc plnění jeho závazku nekonkurovat, a to na polovinu, tedy polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Druhou novinkou byla možnost sjednat konkurenční doložku již ve zkušební době, neboť nemožnost tohoto sjednání, byla jedním v praxi často se vyskytovaným a diskutovaným problémem.

Po této novele bylo poslední změnou odrážející se v oblasti omezování konkurence, přijetí nového občanského zákoníku. Ten svým vztahem subsidiárního užití k zákoníku práce dopadá na pracovněprávní vztahy také. Rekodifikace soukromého práva tak otevřela některé již uzavřené otázky, zejména problematiku platnosti právních úkonů, nově právního jednání.

7. Omezení konkurence v Anglii

Potřeba omezení konkurence není záležitostí pouze našeho státu. Různé země upravují tuto oblast dle svých místních zvyklostí a práva, kdy vývoj trhu a společnosti probíhal v každém státě odlišně, což se také přirozeně odráží na různosti právní regulace a místními specifiky úpravy omezení konkurence v pracovním právu. V této kapitole pak bude nastíněna úprava konkurenční doložky ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku.

Toto království se svým právním systémem řadí do anglosaského systému, který se vyznačuje především tím, že základním pramenem práva jsou precedenty, tedy rozhodnutí soudů v konkrétních případech. Tyto precedenční soudní rozhodnutí pak dopadají na ty případy, kde výslovná zákonná úprava chybí, a jsou aplikovatelné na obdobné právní případy. Rozhodnutý případ ve formě precedentu pak zavazuje soud v další rozhodovací praxi, tak jako jakýkoliv zákonný předpis. V případech, kdy je skutková podstata sice podobná, ale nikoliv stejná, může soud dojít k odlišnému rozhodnutí. Odlišně rozhodnout případ zcela obdobný je umožněno pouze Sněmovně lordů (nejvyšší soud Anglie), která má udělenou výjimku pro ojedinělé případy.

Tendence anglosaského právního systému je však také ovlivněna kontinentálním právním systémem, právem Evropské unie a judikaturou Evropského soudu pro lidská práva a Evropského soudního dvora. To dopadá také oblast pracovního práva a tento vliv vyústil v roce 1963 ve vydání zákoníku práce. Zákony však stále zůstávají spíše základem pro soudcovskou normotvorbu, která je pro anglosaský právní systém tak typická.¹³⁶

Stejně jako v České republice, tak také v Anglii je konkrétní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upraven primárně v individuální pracovní smlouvě. Na tu dopadají zejména negociační schopnosti obou smluvních stran, okolnosti uzavření konkrétní smlouvy (jiná bude určitě situace, kdy zaměstnavatel potřebuje odborníka, jejichž nabídka na trhu práce je značně omezená, oproti situaci kdy přijímá zaměstnance na méně kvalifikovanou práci, kterou může vykonávat široký okruh lidí). Pominout

¹³⁶ ŠIMEČKOVÁ, E., *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, str. 170.

nelze ani místní zvyklosti, ustálenou praxi, kolektivní smlouvy apod. V případě, že byly konkrétní smluvní podmínky jasně a přesně dohodnuté a odsouhlasené, pak mají přednost před zákonem, pokud nejsou v rozporu s kogentními pravidly.

Anglické právo nepožaduje písemnou formu pro pracovní smlouvu, nicméně zaměstnavatel má povinnost v prvních dvou měsících zaměstnání vydat zaměstnanci tzv. „*principal statement*“, písemný dokument obsahující základní podmínky zaměstnání.¹³⁷ Konkurenční doložka však musí být uzavřena písemně, ať je již obsažena v pracovní smlouvě, či v samostatné dohodě.

Anglické právo zná nástroje omezení konkurence, které se prolínají skrze období trvání pracovněprávního vztahu a období po jeho skončení. Níže budou rozebrány instituty, které souvisí s omezováním konkurence podrobněji.

7.1 Omezení konkurence za trvání pracovněprávního vztahu

7.1.1 Povinnost loajality

Základem omezení konkurence anglického pracovního práva je povinnost zaměstnance zachovávat vůči svému zaměstnavateli loajalitu. Tato povinnost se pak nevztahuje pouze na jeho aktuálního zaměstnavatele, ale je aplikovatelná také na jeho vztah k zaměstnavateli předchozímu. Výklad pojmu loajality pak zahrnuje nejen poslušnost či oddanost, ale jedná se o celek povinností zaměstnance, který byl formulován jako „vzájemná důvěra“.

Lze jej demonstrovat na případě Sinclair vs. Neighbour, který uvádí Šimečková ve své publikaci.¹³⁸ Zaměstnanec si z pokladny zaměstnavatele vypůjčil finanční obnos oproti úpisu, který následující den do pokladny vrátil. Zaměstnavatel na toto jednání zaměstnance přišel a pracovní vztah s ním ukončil. Okolnost, že si zaměstnanec byl jist, že by mu zaměstnavatel daný postup neschválil, pak hrála důležitou roli při soudním procesu, kdy zaměstnanec žaloval neplatnost ukončení pracovního poměru.

¹³⁷ Viz informace ze stránek vlády Anglie: <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/written-statement-of-employment-particulars>, citováno dne 4. května 2014.

¹³⁸ ŠIMEČKOVÁ, E., Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 171.

Zaměstnanec tak v tomto sporu nebyl úspěšný - soud konstatoval, že přesto že zaměstnanec ve svém jednání nespatořoval pochybení, či nečestnost, neboť peníze vrátil, vztah zaměstnavatele vůči tomuto zaměstnanci byl co do vzájemné důvěry natolik narušen, že zaměstnavatel mohl pracovní poměr ukončit.

Oproti tomu soud judikoval, že účast zaměstnance na výběrovém řízení na pozici u jiného zaměstnavatele pak narušením vzájemné důvěry není.¹³⁹ Zaměstnanec nepochybně nesmí využít svého zaměstnání k přípravě vlastního nového podniku nebo se snažit o přetahování zákazníků, samotná účast na konkurzu na jinou pozici však nedosahuje míry porušení loajality pro případné ukončení vztahu zaměstnavatelem.

Anglické pracovní právo neobsahuje zákaz další výdělečné činnosti zaměstnance bez písemného souhlasu zaměstnavatele u zaměstnavatele se stejným předmětem činnosti. Vždy bude proto nutné posoudit okolnosti konkrétního jednání, možnosti zaměstnance a zejména dopady jednání zaměstnance na daného zaměstnavatele a eventualitu vzniku škody zaměstnavateli.

7.1.2 *Povinnost mlčenlivosti*

Součástí povinnosti loajality zaměstnance je také povinnost mlčenlivosti. Anglické právo zná také pojem obchodního tajemství, tato povinnost mlčenlivosti se pak vztahuje právě k obchodnímu tajemství. Mlčenlivost pak může být zaměstnavatelem rozšířena i na další informace, které zaměstnavatel specifikuje. Extenzivním výkladem lze dojít k závěru, že zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o informacích, o kterých ví, nebo by vědět měl, že je lze považovat za důvěrné.¹⁴⁰ Taková definice rozsahu důvěrných informací však nenabízí dostatečnou míru jistoty, jak zaměstnanec konkrétní informaci posoudí a vyhodnotí. Proto by zaměstnavatel měl specifikovat takovou oblast informací přesněji v konkrétních případech.

¹³⁹ Viz případ *Adamson vs. B and L Cleaning Services Ltd.*

¹⁴⁰ GOULDING, P. *Employee Competition, Covenants, Confidentiality and Garden Leave*. Oxford: Oxford University Press, 2007, str. 93.

Obdobně jako v České republice pak není možné za důvěrné informace považovat takové, které jsou veřejně dostupné. Z uvedeného jasně vyplývá, že povaha informací se může v průběhu pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele vyvíjet. Pokud zaměstnavatel zveřejní některé údaje, nemůže namítat jejich vyjádření zaměstnancem a případně toto jednání zaměstnance sankcionovat ukončením pracovněprávního vztahu.

Dalším kritériem pak může být skutečnost, zda zveřejněním byla zaměstnavateli způsobena škoda, za jakých okolností byly informace zveřejněny a pohnutky, které k tomu zaměstnanec vedly.

Pojem důvěrných informací nelze ztotožňovat s pojmem obchodního tajemství. Důvěrné informace jsou zajisté kategorií daleko širší. Šimečková k tomu píše: „*Judikatura vymezila, jaké informace si zasluhují ochranu. Pod hlavičkou obchodní tajemství jsou zahrnuty utajené postupy výroby, jako například chemické složení výrobků, ... design nebo zvláštní metody výroby. Pojem obchodní tajemství je však nutno interpretovat v širším kontextu vysoce důvěrných informací mimo technickou a vědeckou sféru. V tomto smyslu lze za obchodní tajemství považovat i informace o cenách.*“¹⁴¹ Oproti tomu informace korporátního charakteru, jako vztah k mateřské společnosti, či údaje o solventnosti jsou bezpochyby informacemi důvěrnými, ale již nespádají do kategorie obchodního tajemství.

7.1.3 *The springboard doctrine*

The springboard doctrine může být přeložena jako tzv. doktrína odrazového můstku. Judikatura identifikovala případy, kdy zaměstnanci po skončení pracovního poměru využili získané důvěrné informace pro své budoucí ekonomické uplatnění, kterého by bez těchto získaných informací nedosáhli.

Zákonná úprava takového jednání bývalých zaměstnanců v Anglii není, proto soudy obdobné případy rozhodly dle zásady spravedlnosti (equity). Je nutné rozlišovat případy, kdy si zaměstnanec v práci osvojí jistou zručnost a šikovnost, kterou bude

¹⁴¹ ŠIMEČKOVÁ, E., *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, str. 179.

nadále užívat ať ve prospěch nového zaměstnavatele nebo při svém podnikání. Osvojování dovedností je jednou ze základních dovedností člověka, proto není spravedlivě možné očekávat, že zaměstnanec nebude své schopnosti získané praxí dále aktivně využívat. Oproti tomu ovšem je potřeba rozlišit případy, kdy zaměstnanec např. při svém vlastním podnikání využije informací z předchozího zaměstnání a jeho startovní čára tak na trhu nebude stejná jako pro ostatní soutěžitele. I zde je ovšem na místě časové limitace takového omezení zaměstnance.

7.1.4 *Garden leave*

Garden leave v doslovném překladu znamená „zahradnická dovolená“ či „dovolená na zahradničení“. Tento institut již souvisí s ukončením pracovního poměru a je tak jakousi spojnicí mezi omezením konkurence zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru a po jeho skončení. Zaměstnanec je pak v dohodnutém období výpovědní lhůty limitován v možnostech svých činností, aby nekonkuroval zaměstnavateli, za to pak zaměstnanci může náležet finanční kompenzace. Zaměstnavatel pak může dodržení vynucovat prostřednictvím předběžného opatření.

Jedná se tak o jistou modifikaci konkurenční doložky, kterou judikatura korigovala co do doby, po kterou je zaměstnance možné limitovat. Jedním z faktorů při posouzení spravedlnosti pak bude také finanční kompenzace, která by zaměstnanci náležela. Precedent k této problematice je např. případ *Provident Financial Group plc. and Whitegates Estate Agency Ltd. vs. Hayward*. V tomto případě soud stanovil, že finanční kompenzace nebyla taková, aby zaměstnanec mohl být zcela omezen v jakékoliv další činnosti.

Zamezit zaměstnanci jakoukoliv činnost pro jakéhokoliv dalšího zaměstnavatele by bylo v rozporu s jeho základními právy, i kdyby zaměstnanci po tuto dobu náležela plná mzda. Rozhodné tak bude, jakou činnost a pro jakého zaměstnavatele by zaměstnanec vykonával a po jakou dobu je zaměstnanec zavázán a co za to od zaměstnavatele obdrží.

Pokud zaměstnavatel pošle zaměstnance na tuto „dovolenou“, nároky které zaměstnavatel má po dobu trvání zaměstnání zůstanou v platnosti v průběhu této doby.

Zaměstnanci bude stále vázán povinností loajality a věrnosti k zaměstnavateli. Problematika vynutitelnosti a vyváženosti konkurenční doložky (což je podrobněji rozebráno níže) zde nebude relevantní a nebude se na ní brát ohled. Nevýhodou pak je bezesporu povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci mzdu.¹⁴²

Při nedodržení povinnosti zaměstnancem pak může zaměstnavatel vedle zmíněného předběžného opatření požadovat také náhradu škody.¹⁴³

7.2 Omezení konkurence po skončení pracovněprávního vztahu

Některé povinnosti, jako zachování mlčenlivosti o informacích charakteru obchodního tajemství, bývalému zaměstnanci zůstanou i po skončení pracovního poměru. Pokud ovšem zaměstnavatel chce limitovat zaměstnance v jeho možnostech následné činnosti, či aby zachovával mlčenlivost také o dalších důvěrných informacích, ke kterým měl přístup, musí uzavřít se zaměstnancem výslovnou dohodu. Taková dohoda o nekonkurování po skončení pracovního poměru, v českém právu konkurenční doložka, je označována jako „*restrictive covenants*“, což může být přeloženo jako restriktivní či omezující dohoda.

7.2.1 Restrictive covenants

Ze zákona přímo nevyplývá žádné omezení zaměstnance jeho následné činnosti nad povinnosti výše uvedené. Strany se tak na takovém omezení musí výslovně dohodnout, buď přímo v pracovní smlouvě či v samostatné dohodě, vždy písemně. Dohoda o nekonkurování (jinak také konkurenční doložka či restriktivní doložka) může obsahovat různé stupně i formy omezení. Mezi dohodnuté činnosti se bezesporu řadí:

- nekonkurování (*non-compete*) – kdy se zaměstnanec zavazuje nekonkurovat zaměstnavateli, jinými slovy s ním „nesoutěžit“;

¹⁴² MISKELLA, R. in IUS LABORIS. Non-Compete Clauses An International Guide. Ius Laboris. 2010, str. 322.

¹⁴³ Ibid.

- nejednání (*non-dealing*) - kdy se zaměstnanec zavazuje neuzavírat dohody s určitým okruhem subjektů, neakceptovat obchodní návrhy stávajících či bývalých klientů;
- neobtěžování (*non-solicitation*) – kdy se zaměstnanec zavazuje nekontaktovat zákazníky a partnery svého bývalého zaměstnavatele;
- nepřetahování (*non-poaching*) – kdy se zaměstnanec zavazuje nepřetahovat zaměstnance svého předchozího zaměstnavatele pro své podnikání nebo pro nového zaměstnavatele.¹⁴⁴

Důležitá je ovšem otázka přiměřenosti konkrétní konkurenční doložky vzhledem ke všem okolnostem. Anglické právo například nezná časové omezení doby, na kterou je možné zaměstnance maximálně limitovat. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech. Důkazní břemeno v případech, kdy je nutné přiměřenost omezení z konkurenční doložky prokázat, však nese zaměstnavatel. Pokud to zaměstnavatel odmítne, obvyklý postup je pak takový, že zaměstnanec prokazuje, že konkurenční doložka je pro něj neúnosně zatěžující, příliš jej omezuje a je v rozporu s veřejným zájmem.¹⁴⁵

Právě tento veřejný zájem, a to zejména zájem na zachování konkurence na trhu, je jedním z důležitých vodítek při posuzování oprávněnosti požadavku zaměstnavatele na dodržování konkurenční dohody, vedle již zmíněného časového rozsahu či geografického omezení zaměstnance. Spolu s nimi pak soud posuzuje, zda a jak by mohly být porušeny zájmy zaměstnavatele, zejména jeho vlastnické právo a zda zaměstnanec získal (či by mohl získat) výhodu na úkor svého předchozího zaměstnavatele.

U každé konkurenční doložky tak musí být její oprávněnost posuzována z těchto dvou pohledů: (i) zda existuje oprávněný zájem zaměstnavatele, který musí být chráněn a (ii) zda doložka neomezuje zaměstnance více než je nezbytně nutné.¹⁴⁶ Za oprávněný

¹⁴⁴ Ibid., str. 321.

¹⁴⁵ ŠIMEČKOVÁ, E., Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 185.

¹⁴⁶ MISKELLA, R. in IUS LABORIS. Non-Compete Clauses An International Guide. Ius Laboris. 2010, str. 321.

zájem zaměstnavatele, či oprávněná složka podnikání, kterou je nutné chránit, lze podle judikatury považovat obchodní kontakty (a to nejen zákazníků ale také dodavatelů, minulé i potenciální), dobré jméno, stabilitu pracovní síly, obchodní tajemství a důvěrné informace.¹⁴⁷

Požadavek zaměstnavatele se pak může vztahovat i na ty složky podnikání zaměstnavatele, které jsou teprve ve fázi přípravy. Zaměstnanec se totiž v průběhu svého zaměstnání může seznámit také s informacemi, které souvisí s rozjetím nové sféry zaměstnavatelova podnikání.

Svou roli samozřejmě hraje také pozice zaměstnance, který má být konkurenční doložkou omezen. Jinak se musí pohlížet na případné omezení zaměstnance vysokého managementu a jinak zase na omezení řadového zaměstnance výrobního procesu. Rozhodná pak může být také délka trvání pracovněprávního vztahu konkrétního zaměstnance.

Zajímavou problematikou je pak relevance způsobu ukončení pracovněprávního vztahu. V případě, že zaměstnavatel ukončí pracovní vztah a bude trvat na dodržení závazku ze strany zaměstnance, vystavuje se vysokému riziku, že tento nárok bude posouzen jako neoprávněný, neboť je k zaměstnanci nespravedlivý. Konkurenční doložka pak může být prohlášena za neplatnou. Opět zde ale budou rozhodné konkrétní okolnosti a důvody, pro které zaměstnavatel pracovní vztah se zaměstnancem ukončil. Doložka je pak zcela jistě nevymahatelná v těch případech, kdy zaměstnavatel ukončil pracovní poměr v rozporu se zákonem.¹⁴⁸

Pokud jde o územní omezení konkurenční doložky, respektive o rozsah území, na které je zaměstnanec limitován k výkonu činnosti konkurenční povahy vůči bývalému zaměstnavateli, zásadní význam zde budou opět hrát konkrétní okolnosti daného případu. Jiná situace nastane, pokud zaměstnavatel omezí zaměstnance ze svého provozu v malé vesnici na zaměstnání v okruhu několika kilometrů, jiný dopad pak takové omezení bude mít na zaměstnance v Londýně.

¹⁴⁷ Ibid., str. 323.

¹⁴⁸ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, *Práce a mzda*, č. 10, str. 13.

Obdobně bude míra omezení zaměstnance posuzována co do rozsahu uplatnění či oblasti praxe, kterou nemůže podle konkurenční doložky vykonávat. Investiční bankéř může být omezen v určité zeměpisné oblasti pro výkon práce v oblasti bankovníctví. Jako rozumnější se však může jevit omezit jej pouze pro oblast investičního bankovníctví, aby nebyl konkurenční doložkou neúměrně zatížen.¹⁴⁹

Obecně lze říci, že čím větší rozsah zákazu konkurence, větší územní omezení zaměstnance a delší doba, po kterou má být zaměstnanec omezen, tím také větší riziko toho, že konkurenční doložka bude posouzena jako nevymahatelná či neplatná. Přesné nebo maximální a minimální limity však anglické právo na rozdíl od práva českého nenabízí a bude se jednat o posouzení případ od případu. Jako platná tak může být posouzena například i konkurenční doložka v délce trvání tří let, což by v českém právu nebylo možné.¹⁵⁰

Jako zajímavost Šimečková uvádí, že zaměstnavatelé se v anglickém právu domáhají u soudu ochrany již v okamžiku, kdy zaměstnanec ze zaměstnání odchází. Tedy v době, kdy není vůbec jisté, zda vůbec k nějakému konkurenčnímu jednání dojde.¹⁵¹

V případě, že by se prokázalo, že nový zaměstnavatel věděl o závazku zaměstnance z konkurenční doložky a naváděl jej k porušení takového závazku, může být za toto chování odpovědný i tento nový zaměstnavatel.

Finanční kompenzace není podstatnou náležitostí konkurenční doložky a její absence nemusí jasně implikovat nevyváženost konkurenční doložky, respektive práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v této dohodě. Pokud konkurenční doložka bude soudem uznána za neplatnou, může zaměstnanec nárokovat po zaměstnavateli finanční dorovnání do stavu, v jakém by byly zaměstnancovi příjmy, kdyby z konkurenční doložky omezen nebyl, pokud ji po nějaký čas dodržoval.

¹⁴⁹ MISKELLA, R. in IUS LABORIS. Non-Compete Clauses An International Guide. Ius Laboris. 2010, str. 326.

¹⁵⁰ ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, str. 13.

¹⁵¹ ŠIMEČKOVÁ, E., Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 198.

V praxi také dochází k případům, že zaměstnanec nastoupí na nižší pozici za velmi jednoduchých podmínek. Žádnou konkurenční doložku ani jiné omezení tak v takovém případě uzavřeno se zaměstnavatelem nemá. Po jisté době, kdy se zaměstnanec osvědčí, se zaměstnavatel rozhodne jej povýšit, což se může opakovat v průběhu let tolikrát, až se zaměstnanec dostane na pozici, která může být konkurenčně velmi významnou. Žádná povinnost však zaměstnanci ze zákona nevzniká ani v těchto případech, je proto nezbytné, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem zvláštní dohodu či doložku. Jediným řešením pro zaměstnavatele je tak na tyto případy pamatovat a zajistit úpravu stávající smlouvy, či sepsání smlouvy nové, a to dříve, než se zaměstnanec pro něj stane v této oblasti rizikem. Je proto vhodné případné povýšení podmínit tím, že zaměstnanec s novou smlouvou či dodatkem bude souhlasit, nejlépe, že jej podepíše předem.

Zajímavým nástrojem soudu je možnost vyškrtnutí části konkurenční doložky, která je v nesouladu s požadavky uvedenými výše. Tento institut se nazývá „*blue pencilling*“. Podmínky pro to, aby soud vyškrtl pouze určitou závadnou část konkurenční doložky a nemusel konstatovat její nevynutitelnost či neplatnost jako celku jsou následující:

- závadné ustanovení je možné odejmout bez úpravy textace zbytku konkurenční doložky;
- konkurenční doložka zůstane pro zaměstnavatele cenná i po této úpravě;
- odejmutí určité části nezmění charakter dohody takovým způsobem, že dohoda nebude odpovídat záměru stran, pro který tuto doložku uzavírali.¹⁵²

Smluvní pokuta není v konkurenčních doložkách podle anglického práva zakotvena jako koncept. Její vynutitelnost by proto byla značně nejistá a není doporučováno zaměstnavatelům její uzavření pro případný efekt, který by takové ustanovení mohlo mít na platnost konkurenční doložky jako celku.

¹⁵² MISKELLA, R. in IUS LABORIS. Non-Compete Clauses An International Guide. Ius Laboris. 2010, str. 327.

Pro úplnost lze zmínit, že pokud zaměstnavatel své podnikání ukončí, ať již pro insolvenční či z jiných důvodů, pak se konkurenční doložka stane bez dalšího neplatná, či přesněji nevynutitelná. Netrvá totiž důvod, pro který by zaměstnanec měl být nadále omezen, neboť chybí zájem zaměstnavatele, který bylo třeba konkurenční doložkou chránit. Navíc pokud entita zaměstnavatele zanikla, pak ani neexistuje subjekt, který by dodržování konkurenční doložky vymáhal. Pokud však bude jmenován administrátor (obdoba českého insolvenčního správce), entita zaměstnavatele zůstane zachována a konkurenční doložka zůstane v platnosti. Případné konkurování zaměstnance v takových případech může ještě výrazněji ztížit snahu o zachování či záchranu podniku bývalého zaměstnavatele.

8. Omezení konkurence v obchodním právu

Potřebu ochrany know-how, a s tím související snahu o omezení konkurence u spolupracovníků, můžeme nalézt také v dalších právních odvětvích. Pracovněprávní vztah není jedinou možností navázání spolupráce mezi podnikatelem a další fyzickou či právnickou osobou. Existuje řada dalších institutů obchodního práva, kterými může být jejich právní vztah ošetřen. Úkolem této kapitoly bude poskytnout přehled o možnostech ochrany podnikatele a s tím související možnosti omezení konkurence, které poskytuje obchodní právo, včetně jejich stručné charakteristiky.

Za základ lze označit ochranu obchodního tajemství podnikatele jako součást ochrany soutěže. Ta byla upravena již v obchodním zákoníku, nyní lze její úpravu nalézt v novém občanském zákoníku a zákoně o obchodních korporacích. Ochrana obchodního tajemství pak úzce souvisí s úpravou nekalé soutěže, která je nežádoucím jevem nejen po právní stránce, ale také pro své negativní ekonomické dopady.

Nový občanský zákoník přímo obsahuje zákaz konkurence pro zástupce podnikatele. V ustanovení § 432 NOZ je stanoven zákaz konkurence po dobu trvání vztahu mezi podnikatelem a jeho zástupcem. Nový občanský zákoník upravuje souhrnně vztahy soukromého práva, tedy jak vztahy mezi fyzickými nepodnikajícími osobami, tak také mezi podnikateli a fyzickými osobami a mezi podnikateli vzájemně. Zákon o obchodních korporacích pak jako zákon speciální dále omezuje konkurenci pro členy jednotlivých korporací, jako jsou společníci, členové představenstva a dozorčích rad a v neposlední řadě také pro jednatele.

Obchodní právo však zná také institut konkurenční doložky. V době, kdy byly opět otevřeny diskuze o možnosti a nemožnosti souběhu funkce podle obchodního práva a sjednání zaměstnání dle zákoníku práce (o čemž bude pojednáno podrobněji dále), a podnikatelé tak zřejmě nebudou moci využít pracovněprávních institutů, nabízí jim obchodní právo jisté možnosti řešení.

8.1 Ochrana obchodního tajemství a nekalá soutěž

Obchodní tajemství je vlastnictvím podnikatele, který má právo s ním nakládat dle svého uvážení. Má samozřejmě také možnost obchodní tajemství, či jeho část, zveřejnit, prodat či vypůjčit (většinou formou udělení licence ať již výhradní nebo nevýhradní). Podrobnější vymezení pojmu obchodního tajemství lze nalézt ve druhé kapitole této práce. Obchodní tajemství pak podléhá ochraně vlastnictví dle ustanovení § 1040 a následující NOZ.

Porušení obchodního tajemství upravuje § 2985 NOZ jako jednání, jímž jednající neoprávněně sdělí nebo zpřístupní jiné osobě, případně pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

- a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo
- b) vlastním nebo cizím jednáním přičítícím se zákonu.

Před rekonstrukcí upravoval § 51 obchodního zákoníku porušení obchodního tajemství. Nová úprava se liší pouze drobností v písmenu a) předmětného ustanovení – v obchodním zákoníku bylo stanoveno, že o obchodním tajemství se porušitel dověděl na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu, či výkonu funkce. Nový občanský zákoník tuto formulaci zestručnil, je stanoveno, že porušitel se o obchodním tajemství dověděl na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce.¹⁵³ Z tohoto výčtu tedy výslovně vypadly jiné vztahy mezi porušitelem a soutěžitelem mimo pracovní poměr, ovšem praktický dopad tato změna nemá díky souhrnnému označení „*nebo na základě jiného vztahu*“, pod které můžeme ostatní pracovněprávní vztahy zahrnout.

¹⁵³ § 504 NOZ

Další drobnou úpravou je terminologická změna u skutkové podstaty porušení obchodního tajemství, kdy namísto původního „*porušováním obchodního tajemství je...*“ nový občanský zákoník užívá „*porušením obchodního tajemství je...*“. Tímto je vyjádřena logická skutečnost, že k naplnění skutkové podstaty nekalé soutěže může dojít už jedním porušením, nikoliv pouze opakovaným porušováním.¹⁵⁴ Praktický dopad však není nikterak zásadní, neboť judikatura již v minulosti tuto skutečnost dovodila a pouhé jedno porušení postačovalo k naplnění zákonné dikce ustanovení upravující porušení obchodního tajemství.

Ochrana proti nekalé soutěži, přičemž jednou formou nekalé soutěže je porušení obchodního tajemství, je pak upravena v § 2988 a § 2989 NOZ. Osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží ohroženo nebo porušeno, se může proti tomuto porušiteli dožadovat, aby se nekalé soutěže zdržel nebo aby odstranil závadný stav. Dále může požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení. Právo podnikatele nemusí být porušitelem nedodrženo, k možnosti uplatnění prostředků dle tohoto ustanovení postačí jeho pouhé ohrožení. Nároky mohou mít majetkovou i nemajetkovou povahu.

Nárok na zdržení se protiprávního jednání je zejména opatřením preventivním, které má zabránit především opakovanému porušování. Nárok na odstranění závadného stavu je pak reparačním nárokem, který míří k odstranění příčiny či původu nekalosoutěžního jednání.

Další možností je poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, přičemž zde se jedná o nárok nemateriální povahy, který lze uplatnit současně s nárokem na náhradu újmy, neboť se vzájemně nevylučují.¹⁵⁵ Může být požadováno v penězích i v jiné formě dle konkrétních okolností. Náhrada újmy (škody) pak vzniká na základě objektivní odpovědnosti, osoba požadující náhradu újmy tak nemusí prokazovat zavinění porušitele, zákon však upravuje také možnost jeho liberace.¹⁵⁶ Poslední možností je

¹⁵⁴ ONDREJOVÁ, D. Nekalá soutěž podle nového občanského zákoníku. *Obchodněprávní revue*, 2013, č. 7-8, str. 207.

¹⁵⁵ DOLEČEK, M. Obchodní tajemství. Článek dostupný z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/obchodni-tajemstvi-ppbi-50787.html#!&chapter=5>, citováno dne 28. května 2014.

¹⁵⁶ *Ibid.*

vydání bezdůvodného obohacení, které lze požadovat současně s jakýmkoliv výše uvedeným nárokem.¹⁵⁷

8.2 Omezení konkurence v novém občanském zákoníku

Ustanovení § 432 odst. 1 NOZ obsahuje obecnou úpravu zákazu konkurence pro osoby, které vystupují jako podnikatelovi zástupci při provozu obchodního závodu. Ti nesmí bez souhlasu podnikatele činit na vlastní nebo na cizí účet nic, co spadá do oboru obchodního závodu. Pokud tento zákaz tato osoba poruší, může se podnikatel domáhat, aby se jeho zástupce takového jednání zdržel.

Odst. 2 § 432 NOZ dále upravuje situaci, kdy je jednání zástupce již ukončeno, byť jen částečně. V takovém případě se může podnikatel domáhat, aby zástupcovo jednání bylo prohlášeno za jednání učiněné na jeho účet, v případě, že zástupce jednal na účet vlastní. Pokud jednal na účet cizí, pak může podnikatel požadovat, aby mu bylo postoupeno právo na odměnu nebo aby mu vydána odměna již poskytnutá.

Lhůty pro uplatnění zůstávají opět subjektivní tři měsíce, objektivní jeden rok, jinak právo zanikne, neboť neuplatnění je stiženo prekluzí tohoto práva.

Podnikatel se namísto požadavku na vydání odměny nebo postoupení jednání může domáhat náhrady škody (dle odst. 3 § 432 NOZ). Tato možnost je ovšem podmíněna skutečností, že svou činností podnikatele poškozují, a o čemž zástupce měl a mohl vědět. Za situace kdy o tomto poškozujícím dopadu na podnikatele měl a mohl vědět také ten, v jehož prospěch podnikatelův zástupce nedovoleně jednal, je povinen k náhradě škody také on.

Zákaz konkurence společníků společnosti je obsažen v ustanovení § 2727 NOZ. Společník tak nesmí bez souhlasu ostatních společníků činit na vlastní nebo cizí účet nic, co má vzhledem ke společnému účelu konkurenční povahu.

¹⁵⁷ § 2988 NOZ

8.2.1 Korporační loajalita

Nový občanský zákoník zavedl výslovně také povinnost loajality pro členy korporací a pro ty, kteří v korporaci přijali funkci. V rámci této povinnosti loajality pak dovodíme také omezení konkurence pro členy korporací a jejich statutárních orgánů. Loajalita společníka vůči společnosti není v českém právním řádu novinkou. Již za účinnosti obchodního zákoníku judikatura dovodila, že akcionář má povinnost jednat v souladu se zájmy společnosti, včetně povinnosti neškodit společnosti.

K tomu Nejvyšší soud ČR výslovně uvedl: *„teorie již dříve dovodila, že jednou ze zásad, kterými se řídí obchodní zákoník, je princip loajality společníka vůči společnosti, který je základním východiskem všech jeho povinností. Princip loajality je výkladovým pravidlem, v jehož rámci je třeba interpretovat jednotlivé dílčí povinnosti společníka vůči společnosti (viz Černá, S.: Obchodní právo. Akciová společnost. 3. díl, ASPI, Praha 2006, str. 185 a násl.). Za použití principu loajality pak lze nepochybně dovodit, že jednou z povinností společníka při převodu obchodního podílu je, aby převodem obchodního podílu neúměrně a neodůvodněně neohrozil další činnost a existenci společnosti, resp. aby právo převést obchodní podíl nezneužil k obejití povinností, jež by mu jinak plynuly z případné likvidace či prohlášení konkursu na majetek společnosti.“*¹⁵⁸

Nový občanský zákoník pak tuto povinnost obsahuje přímo v ustanovení § 212, které stanoví jako základní povinnost člena korporace chovat se vůči ní čestně a zachovávat její vnitřní řád. Korporace pak oproti tomu nesmí svého člena bezdůvodně zvýhodňovat ani znevýhodňovat a musí šetřit jeho členská práva i oprávněné zájmy. Komentář k této povinnosti dále uvádí: *„Dílčí povinnosti, jako je např. povinnost dodržovat zakladatelské právní jednání, nezneužívat většiny nebo menšiny hlasů v korporaci, jednat v souladu s dobrými mravy a zásadami poctivého obchodního styku, nezneužívat postavení ovládající osoby korporace, nevyvíjet tlak na orgány korporace a jejich členy, zástupce a zaměstnance korporace, aby jednali v jeho soukromém zájmu a k újmě korporace, uzavírání obchodů respektujících zákonné limity i oprávněné zájmy*

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. června 2007, sp. zn. 29 Odo 387/2006.

*korporace a ostatních jejích členů a také věřitelů a zaměstnanců, to všechno jsou jen dílčí projevy tohoto základního principu loajality.*¹⁵⁹

S ustanovením o korporální loajalitě pak úzce souvisí také § 159 NOZ, který stanoví povinnost vykonávat funkci v korporaci s nezbytnou loajalitou, s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Zákon o obchodních korporacích pak navazuje svým ustanovením § 51, který také stanoví povinnost jednání členů orgánů korporace s nezbytnou loajalitou. Toto ustanovení pak zmírňuje poměrně přísný režim péče řádného hospodáře, kdy pomocí pravidla podnikatelského úsudku umožňuje členům statutárních orgánů „dělat chyby“, pokud tak bylo učiněno po pečlivé úvaze, na základě dostatečných informací a znalostí, v obhajitelném zájmu korporace, v dobré víře a s nezbytnou loajalitou.

8.3 Omezení konkurence u jednotlivých typů korporací

Původní úprava zákazu konkurence u jednotlivých typů společností byla obsažena v obchodním zákoníku. Nově je pak po rekodifikaci tato úprava obsažena v zákoně o obchodních korporacích. V této kapitole tak bude stručně pojednáno o zákazu konkurence u nejběžnějších typů korporací, tedy u společnosti s ručením omezeným, komanditní společnosti, veřejné obchodní společnosti a akciové společnosti. Stranou zájmu zůstanou evropská společnost, evropské hospodářské zájmové sdružení a družstva.

Zákon o obchodních korporacích obsahuje také pravidla o střetu zájmu člena orgánu obchodní korporace (včetně prokuristů a osob blízkých členům korporace nebo osob ovlivněných či ovládaných) a korporace samotné. Tato pravidla jsou obsažena v ustanovení § 54 a následující ZOK. Člen orgánu korporace, který se dozví, že může dojít ke střetu zájmu, má povinnost bez zbytečného odkladu informovat ostatní členy tohoto orgánu a členy nejvyššího orgánu, případně členy kontrolního orgánu, byl-li zřízen. Dále musí pamatovat na povinnost člena orgánu obchodní korporace jednat v zájmu obchodní korporace. Tyto povinnosti platí také pro uzavírání smluv s obchodní

¹⁵⁹ DVOŘÁK in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J., A KOL. Občanský zákoník. Komentář – Svazek I (§1 až 654). Praha: Wolters Kluwer, 2014, § 212.

korporací (mimo smlouvy v rámci běžného obchodního styku), které byly původně v obchodním zákoníku zahrnuty do zákazu konkurence, a pro případy, kdy má obchodní korporace utvrdit či zajistit dluh člena svého orgánu. Porušení povinností, které vyplývají z pravidel střetu zájmů, je pak porušením zákona, a tedy jednáním v rozporu s péčí řádného hospodáře.¹⁶⁰ Kontrolní nebo nejvyšší orgán pak může členu orgánu, který oznámil možný či hrozící střet zájmů, pozastavit po určitou vymezenou dobu výkon jeho funkce.

8.3.1 Společnost s ručením omezeným

Zákon o obchodních korporacích upravuje zákaz konkurence především pro jednatele společnosti s ručením omezeným. Ten je obsažen v § 199 ZOK.¹⁶¹

Dle odstavce 4 ustanovení § 199 ZOK však společenská smlouva konkrétní společnosti s ručením omezeným může určit, v jakém rozsahu se zákaz konkurence vztahuje také na společníky této společnosti. Ve společenské smlouvě tak může být také společníkům zakázáno v souladu s § 199 ZOK:

a) *„podnikat v předmětu činnosti nebo podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného,*

b) *být členem statutárního orgánu jiné právnické osoby s obdobným předmětem činnosti nebo podnikání nebo osobou v obdobném postavení, ledaže se jedná o koncern, nebo*

c) *účastnit se na podnikání jiné obchodní korporace jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti nebo podnikání.“*

¹⁶⁰ ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 143.

¹⁶¹ O těchto omezeních bude pojednáno dále v samostatné podkapitole této rigorózní práce.

8.3.2 *Veřejná obchodní společnost*

Společník veřejné obchodní společnosti a jeho podnikání v předmětu podnikání společnosti je upraveno v ustanovení § 109 odst. 1 ZOK. Ten říká, že: „*Bez svolení všech ostatních společníků nesmí společník podnikat v předmětu podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného. Společník nesmí být ani členem statutárního nebo jiného orgánu jiné obchodní korporace s obdobným předmětem podnikání, ledaže se jedná o koncern.*“

Zákon o obchodních korporacích také upravuje možnost zákaz konkurence upravit odlišně ve společenské smlouvě společnosti (v § 109 odst. 2 ZOK).

Z uvedeného výčtu je zřejmé, že možnost společníka veřejné obchodní společnosti účastnit se jako společník na podnikání jiné obchodní společnosti není dotčena.¹⁶² Svolení k podnikání v předmětu podnikání společnosti může být uděleno i ústně, neboť zákon žádnou konkrétní formu tohoto právního jednání nevyžaduje.¹⁶³ Nicméně pro vyloučení případného budoucího dokazování lze doporučit požadovat toto svolení ve formě písemné. Pro úplnost je pak vhodné dodat, že vzhledem k tomu, že společenská smlouva může zákaz konkurence upravit odlišně, může tedy generálně zákaz konkurence vyloučit a veškeré další podnikání společníkům veřejné obchodní společnosti povolit bez dalšího schvalování.

8.3.3 *Komanditní společnost*

U komanditní společnosti není v zákoně o obchodních korporacích uveden žádný výslovný zákaz konkurence. Na komanditní společnost se tak bude vztahovat zejména obecný zákaz konkurence pro zástupce podnikatele obsažen v novém občanském zákoníku (viz výše).

Ustanovení § 119 ZOK však říká, že na komanditní společnost se přiměřeně použijí také ustanovení o veřejné obchodní společnosti, pokud ze společných ustanovení zákona neplyne něco jiného. Aplikovatelný je tedy obdobný zákaz konkurence, který je

¹⁶² ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 235.

¹⁶³ Ibid.

obsažen v § 109 odst. 1 ZOK pro veřejnou obchodní společnost, přičemž opětovně platí, že společenská smlouva korporace může tento zákaz konkurence upravit odlišně.

8.3.4 *Akciová společnost*

Zákaz konkurence v akciové společnosti je upraven pro členy představenstva v ustanovení § 441 a § 442 ZOK, pro členy dozorčí rady pak v ustanovení § 451 a § 452 ZOK. Rozsah zákazu a omezení je obdobný jak pro člena představenstva, tak pro člena dozorčí rady. Opětovně platí, že stanovy nebo rozhodnutí valné hromady konkrétní akciové společnosti mohou rozsah zákazu konkurence rozšířit a určit další omezení jak pro členy představenstva, tak pro členy dozorčí rady.

Členové představenstva a dozorčí rady tak nesmí podnikat se stejným předmětem činnosti jako společnost, a to ani ve prospěch jiných osob, a ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného. Vyloučeno je tedy také uzavření smlouvy zprostředkovatelské, komisionářské a ostatních smluv příkazního typu.¹⁶⁴ Dále nesmí být členem statutárního orgánu (dozorčí rady) jiné právnické osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti nebo osobou v obdobném postavení, ledaže se jedná o koncern. A v neposlední řadě se nesmí účastnit na podnikání jiné obchodní korporace jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti. Štenglová k tomu dále píše: „*Je zajímavé, že v tomto ustanovení se výslovně prohlašuje účast ve společnosti (nebo přinejmenším v osobní společnosti s výjimkou účasti komanditisty) za účast na podnikání obchodní korporace.*“¹⁶⁵

Novinkou zavedenou zákonem o obchodních korporacích je úprava případů, kdy zakladatelé při zakládání společnosti o skutečnosti existence konkurenčních aktivit člena představenstva nebo dozorčí rady vědí, nebo o ní jsou informováni. Dále je upraven postup člena v případě, že tato skutečnost vznikne později. Člen představenstva (dozorčí rady) má tak povinnost informovat orgán, který je oprávněný k jeho volbě. Pokud některý z členů orgánů, který daného člena představenstva či dozorčí rady

¹⁶⁴ ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 702.

¹⁶⁵ Ibid.

jmenuje, nevysloví nesouhlas do jednoho měsíce ode dne, kdy byl na tuto skutečnost upozorněn, má se za to, že se jmenováním do funkce souhlasí. Je-li člen do funkce volen valnou hromadou, pak se o skutečnosti existence konkurenčního jednání kandidáta informuje na pozvánce na valnou hromadu a na valné hromadě samotné je hlasování o případném nesouhlasu zařazeno na program jednání. Valná hromada o souhlasu s konkurenčním jednáním rozhoduje prostou většinou hlasů. Předchozí právní úprava takovou možnost neobsahovala.

Úprava zákazu konkurence členů představenstva se pak přiměřeně použije také pro statutárního ředitele akciové společnosti a úprava zákazu konkurence členů dozorčí rady se přiměřeně užije na členy správní rady akciové společnosti, pokud akciová společnost zvolila monistický systém vedení.

8.4 Omezení konkurence jednatelů s.r.o.

Výkon další činnosti jednatelem společnosti s ručením omezeným je v praxi často se vyskytující situací. Tato problematika si proto zaslouží větší pozornost a proto je v této práci rozebrána podrobněji. Zákon o obchodních korporacích upravuje zákaz konkurence jednatelů v § 199. Tato úprava je s jistou modifikací převzata z obchodního zákoníku (§ 136 ObZ) a stanoví, že bez souhlasu všech společníků jednatel nesmí:

- a) *„podnikat v předmětu činnosti nebo podnikání společnosti, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody společnosti pro jiného,*
- b) *být členem statutárního orgánu jiné právnické osoby s obdobným předmětem činnosti nebo podnikání nebo osobou v obdobném postavení, ledaže se jedná o koncern, nebo*
- c) *účastnit se na podnikání jiné obchodní korporace jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo obdobným předmětem činnosti nebo podnikání.“*

Při posouzení konkrétního případu, zda jednatel podniká ve stejném předmětu podnikání, bude vždy záležet na všech okolnostech daného případu. I přes shodný

předmět činnosti zapsaný v některém z podnikatelských oprávnění, nemusí jít vždy o konkurenční jednání.¹⁶⁶ Svou roli bude hrát také oblast, ve které je podnikatel činný. Je zřejmé, že společnost podnikající v oblasti zprostředkování obchodu určitého zboží nebude negativně ovlivněna jednatelem, který bude zprostředkovávat obchod ve zcela jiné oblasti či na docela jiném území.

Zcela je však znemožněno uzavření smlouvy zprostředkovatelské, komisionářské a ostatních smluv příkazního typu, jejichž obsahem je zprostředkování či dokonce uzavření smlouvy se společností.¹⁶⁷

V souvislosti s evropským koncernovým právem je pak jednatelům dána možnost, aby byli členem statutárního orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo obdobným předmětem podnikání, případně osobou v obdobném postavení (tedy např. prokuristou) jiného koncernového podniku. Taková možnost je mimo koncern jednatelům zakázána.

Pokud jde o účast jednatele v jiné společnosti dle § 199 odst. 1 písm. c), pak Štenglová uvádí, že je zajímavé, že v tomto ustanovení se výslovně prohlašuje účast ve společnosti za účast na podnikání obchodní korporace. Zde není uvedena výjimka pro koncerny.¹⁶⁸

Zákon o obchodních korporacích pak v odst. 2 § 199 nově umožňuje, aby jednání dle odst. 1 nebylo považováno za zakázané, pokud na to jednatel upozornil při zakládání společnosti, při ustavení do funkce či kdykoliv poté a žádný společník do jednoho měsíce od takového upozornění nevyslovil svůj nesouhlas. Zákon v tomto ustanovení konstruuje vyvratitelnou právní domněnku, že pokud společníci mlčí, pak se předpokládá jejich souhlas. Upozornění v průběhu trvání funkce jednatele musí být písemné, při ustavení do funkce postačí výslovné upozornění. Toto upozornění musí

¹⁶⁶ ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 388.

¹⁶⁷ ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 388.

¹⁶⁸ Ibid.

poskytnout sám jednatel, nepostačuje-li, že se společníci o okolnostech dle § 199 odst. 2 ZOK dozví z jiného zdroje.¹⁶⁹

Další odstavce tohoto ustanovení, tedy odst. 3 a 4., pak umožňují rozšíření zákazu konkurence nad míru stanovenou zákonem o obchodních korporacích. Toto rozšíření může být jak věcné, tj. rozsah zákazu pro jednatele, tak personální, tedy rozšíření zákazu konkurence také na společníky korporace. Zákaz konkurence však nelze vztáhnout na zaměstnance,¹⁷⁰ pro ty je omezení konkurence upraveno zákoníkem práce, jak bylo popsáno výše.

Pro úplnost je vhodné uvést, že ustanovení § 58 odst. 1 ZOK rozšiřuje tento zákaz konkurence také na prokuristy.

8.4.1 Problematika souběhu funkcí

Problematika souběhu funkcí, tedy situace, kdy člen statutárního orgánu společnosti (jednatel) je zároveň zaměstnancem této společnosti, prošla v posledních letech poměrně komplikovaným vývojem. V době kdy se předpokládalo, že toto téma je již uzavřeno a vyřešeno, přinesla rekonstrukce soukromého práva tuto otázku opět k životu. Jedná se tak o téma stále aktuální a živé. Od novely obchodního zákoníku, provedenou zákonem č. 351/2011 Sb., účinné od 1. ledna 2012, byl souběh funkce jednatele a zaměstnance společnosti zcela legitimní a v praxi často využívaný. Tato novela vložila do obchodního zákoníku ustanovení § 66d, které souběh funkcí umožnilo. Nyní však tato otázka stojí před opětovným posouzením.

Prvotní náhled na problematiku byl takový, že souběh funkcí bude i nadále možný, jednoduše proto, že jej nové zákony nezakazují.¹⁷¹ To by také odpovídalo celkové liberální tendenci nového občanského zákoníku. Odkazuje se tak na princip legální licence, tedy co není zákonem zakázáno, je dovoleno.¹⁷² Oproti tomu však stojí

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ ŠTEGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I. PLÍVA, S., TOMSA, M. A KOL. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 469.

¹⁷¹ BEZOUŠKA, P. Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance. Článek ze dne 15. ledna 2013, dostupný z <http://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/232-soubeh-funkci-statutarniho-organu-a-zamestnanec/>, citováno dne 28. května 2014.

¹⁷² HAVEL, B. Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekonstrukce. Obchodněprávní revue, 2011, č. 12, str. 351. K tomu opět HAVEL, B. Glosa o svobodě. CO Se starými souběhy? A jak s novými? Článek ze dne 27. září, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>, citováno dne 10. června 2014.

názory, že rekonfigurací konkludentně zaniknou již ustanovené souběhy či je nebude možné dále sjednávat.¹⁷³ Polemika k tomuto tématu by jistě zasloužila větší pozornost, nicméně není předmětem této práce (a v možnostech jejího rozsahu) rozebrat veškeré souvislosti a vývoj, kterým souběh funkcí prochází. Vyřešení snad brzy přinese praxe samotná či judikatura soudů.

8.5 Následky porušení zákazu konkurence dle obchodního práva

Nový občanský zákoník upravuje nároky ostatních společníků z porušení zákazu konkurence společníka společnosti v § 2727 odst. 2 a odst. 3. Zákon o obchodních korporacích ve společných ustanoveních, konkrétně v § 5, upravuje nároky obchodní korporace vůči osobě, která porušila zákaz konkurenčního jednání. Společníci nebo korporace má tak právo požadovat, aby jí byl vydán prospěch, který získal ten, kdo zákaz porušil, nebo aby na ni převedl z toho vzniklá práva, ledaže to povaha získaných práv vylučuje. Uvedené pak platí obdobně pro každého jiného nabyvatele tohoto prospěchu nebo práva, který nejednal v dobré víře. Nová úprava tak nároky společnosti (korporace) z předchozí úpravy převzala s jistým upřesněním.

Vydání prospěchu pak nemusí být vždy požadováno v penězích. Bude záležet na konkrétních okolnostech, tedy jaký prospěch osoba, která porušila zákaz konkurence, získala a na možnostech korporace toto prokázat.¹⁷⁴ Dohoda stran pak může narovnat jejich vztahy dle volného uvážení, část prospěchu může být vydána, část naopak nahrazena v penězích.

Pokud jde o důkazní břemeno, pak vzhledem k tomu, že zákon neumožňuje žalovat toto právo za společnost společníkem, nepoužije se ustanovení § 4 odst. 1 ZOK (obsahující obrácené důkazní břemeno – povinná osoba musí prokázat, že se protiprávního jednání nedopustila, ledaže soud rozhodne, že to po ní nelze spravedlivě požadovat). Zákon však nebrání žalobě proti povinné osobě – společníkovi, pokud jeho

¹⁷³ viz např. FUKA, J. Snaha o souběh v roce 2014? Možná vám pracovní poměr skončí. Článek ze dne 16. ledna 2014, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/snaha-o-soubeh-v-roce-2014-mozna-vam-pracovni-pomer-skonci-93408.html>, citováno dne 10. června 2014., PRIELOŽNÝ, M. Konec souběhů po rekonfiguraci. Článek ze dne 19. září 2013, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekonfiguraci-92470.html>, citováno dne 10. června 2014.

¹⁷⁴ HAVEL in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 14.

jednání způsobilo újmu jinému společníkovi. V takovém případě by se použil § 4 odst. 2.¹⁷⁵ Společník „nařčený“ z protiprávního jednání by tak musel prokazovat, že se uvedeného jednání nedopustil.

Možnost požadavku na převedení práv, jako alternativy k možnosti požadavku vydání prospěchu, pak bude muset být korporací vždy posouzena v konkrétním případě. Je nutno mít na paměti, že pokud by převedená práva nedosahovala ekonomické výhodnosti v míře, jakou by dosahovala možnost vydání prospěchu, pak by toto jednání mohlo být posouzeno jako jednání v rozporu s péčí řádného hospodáře.

Pokud jde o povahu práv, která mohou být převedena, respektive kdy jejich povaha vylučuje možnost převedení, pak zákon předpokládá jejich omezení v případech, kdy se jedná o např. o osobní práva. Současně však zůstává otevřená otázka, jak budou řešeny případy, kdy k převodu těchto práv je nutný souhlas třetí osoby.

Lhůty k uplatnění těchto nároků zůstaly stejné, jako byly v obchodním zákoníku, tedy subjektivní v délce třech měsíců a objektivní jeden rok.¹⁷⁶ Zákon pak jejich neuplatnění v těchto lhůtách stíhá prekluzí, tedy zánikem. To ovšem nevyklučuje dohodu stran i po uplynutí této prekluzivní lhůty.¹⁷⁷

Vedle požadavků dle § 5 ZOK může korporace požadovat také náhradu újmy. Nový občanský zákoník v § 2727 odst. 3 pak říká, že společníci mohou náhradu škody požadovat pouze namísto nároků uvedených výše.

8.6 Obchodní konkurenční doložka

Nový občanský zákoník převzal úpravu vztahů v rámci podnikatelské činnosti, tedy také možnost sjednání konkurenční doložky. Předchozí právní úprava konkurenční doložku upravovala pouze při prodeji či pronájmu podniku a pro smlouvy o obchodním zastoupení. Sjednání konkurenční doložky u ostatních typů smluv obchodního práva

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ § 2727 odst. 2 NOZ a § 5 odst. 2 ZOK

¹⁷⁷ HAVEL in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 14.

pak bylo dovozováno dle zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“, což potvrdila také judikatura.¹⁷⁸ V této práci bude užíván pojem obchodní konkurenční doložka, tak aby došlo k rozlišení tohoto institutu sjednaného podle nového občanského zákoníku oproti konkurenční doložce sjednané podle zákoníku práce.

Obchodní konkurenční doložka je v novém občanském zákoníku upravena negativně, tedy jsou dány limity, podle kterých lze sjednanou obchodní konkurenční doložku posoudit jako neplatnou. Ustanovení § 2975 odst. 1 NOZ upravuje, že obchodní konkurenční doložka stanovující jinému zákaz soutěžní činnosti, musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Je-li obchodní konkurenční doložka sjednána bez těchto náležitostí, pak se jedná o nicotné právní jednání, tedy jako by taková obchodní konkurenční doložka vůbec nebyla sjednána.

Odst. 2 předmětného ustanovení upravuje maximální dobu, na kterou je konkurenční doložka možné sjednat. Tato doba je podstatně delší než u konkurenčních doložek dle zákoníku práce. Maximální možná doba sjednání zakazu soutěžní činnosti je 5 let. Sjednání obchodní konkurenční doložky na dobu neurčitou, nebo na dobu delší než 5 let je zakázána, pokud si strany přesto takovou konkurenční doložku sjednají, pak platí, že konkurenční doložka byla ujednána na dobu 5 let.¹⁷⁹

Obecný požadavek na přiměřenost obchodní konkurenční doložky je obsažen v § 2975 odst. 3 NOZ. Zavázaná strana tak nemá být omezena více, než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany. Pokud k takovému omezení dojde, soud může tuto obchodní konkurenční doložku omezit, zrušit nebo prohlásit za neplatnou.

Obchodní konkurenční doložka musí obsahovat závazek finanční kompenzace pro stranu, která je z ní omezena. Tento požadavek vyplývá z povahy vzájemného závazku stran, kdy jedna strana se něčeho zříká, aby za to něco získala. Minimální ani maximální výše této peněžní kompenzace není v novém občanském zákoníku upravena, nicméně by měla odpovídat konkrétním okolnostem sjednaného vztahu. Uvážena musí

¹⁷⁸ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 32 Odo 407/2005, ze dne 13. června 2007.

¹⁷⁹ Což vyplývá přímo z ustanovení § 2975 odst. 2 NOZ.

být míra omezení, zejména rozsah činností a území, ale také možnosti uplatnění zavázaného z obchodní konkurenční doložky a podobně. Svou roli tak budou hrát zejména dobré mravy a zásady soukromého práva.

Závazky z konkurenční doložky mohou být zajištěny sjednanou smluvní pokutou, kterou bude povinen zaplatit ten, kdo i přes omezení jedná v okruhu činností jemu zapovězených. Při stanovení výše této smluvní pokuty je nutné uvážit konkrétní okolnosti. Důležitá je zejména výše finanční kompenzace, kterou omezený za plnění obchodní konkurenční doložky obdržel, dále výše škody, která by společnosti hrozila, pokud by k porušení druhou stranou došlo. Možnost uplatnění náhrady škody nezávisle na této smluvní pokutě je další možností obrany společnosti proti případnému porušení obchodní konkurenční doložky.

8.6.1 Obchodní konkurenční doložka pro obchodní zástupce

Možnost sjednání konkurenční doložky pro obchodní zástupce je výslovně uvedena v části čtvrté, v dílu pátém nového občanského zákoníku upravující obchodní zastoupení. Ustanovení § 2518 upravuje možnost sjednání konkurenční doložky obchodního zástupce po zániku obchodního zastoupení. Tato obchodní konkurenční doložka musí obsahovat určení rozsahu omezení dle území nebo dle okruhu osob na určitém území. Obchodní zástupce pak v rámci tohoto určení nesmí vykonávat na vlastní nebo cizí účet činnost, která by měla soutěžní povahu ve vztahu k podnikání zastoupeného, zejména pak tu, kterou vykonával pro zastoupeného.

Obchodní konkurenční doložku s obchodním zástupcem je možné sjednat na dobu nejdéle dvou let od zániku zastoupení. Odstavec 2 § 2518 NOZ obsahuje požadavek přiměřenosti omezení pro obchodního zástupce s tím, že pokud je obchodní zástupce omezen více, než vyžaduje potřebná míra ochrany zastoupeného, může soud takovou obchodní konkurenční doložku omezit.

8.6.2 Zákaz odlákávání

V rámci smluvní volnosti je možné uzavřít se spolupracovníkem či jednatelem také doložku, či do smlouvy přímo obsáhnout ustanovení, že se jednatel nebo spolupracovník zavazuje po určité době po skončení smluvního vztahu se společností,

zavazuje, že nebude buď na vlastní účet nebo na účet osoby, společnosti nebo jiného subjektu (i) vyjednávat s nebo se snažit odlákat od společnosti současné zaměstnance, jednatele, poradce nebo jiné spolupracující osoby nebo odrazovat od zaměstnání u společnosti jakoukoliv osobu, která je dle jeho vědomostí zaměstnancem nebo potenciálním zaměstnancem společnosti nebo (ii) zaměstnávat sám nebo prostřednictvím jiné osoby takové osoby.

Takové ujednání je pak obdobné k *non-poaching restrictive covenant*, které bylo popsáno v předchozí kapitole a je poměrně běžně užíváno v Anglii.

8.7 Historický exkurz vývoje omezení konkurence v obchodním právu

Stejně jako v pracovním právu, tak ani v právu obchodním nebylo třeba konkurenci omezovat před rokem 1989, jednoduše proto, že žádná prakticky neexistovala. Prvním předpisem, který se pak touto problematikou po revoluci zabýval, byl zákon o akciových společnostech, tedy zákon č. 104/1990 Sb. Ten upravoval omezení pro členy představenstva akciové společnosti a byl tak první vlašťovkou v této právní oblasti. Společnost pak mohla, v případě porušení těchto omezení členem představenstva, požadovat náhradu škody, či přenechání obchodu uzavřeného členem představenstva společnosti či vydání prospěchu či nároků. Tyto nároky však nešly uplatnit kumulativně s nárokem na náhradu škody.¹⁸⁰ Toto ustanovení se pak vztahovalo nejen na členy představenstva, ale také na členy dozorčí rady společnosti.

Dalším zákonem, ve kterém bylo omezení konkurence upraveno, pak byl již „novodobý“ obchodní zákoník, tedy zákon č. 513/1991 Sb., s účinností od 1. ledna 1992. Tento zákoník byl účinný až do konce roku 2013, kdy byl v rámci rekodifikace nahrazen novým občanským zákoníkem a zákonem o obchodních korporacích. Obchodní zákoník se však samozřejmě nadále uplatní v některých případech vztahů založených před účinností nových předpisů a právnických osob založených před 1. lednem 2014, v souladu s přechodnými ustanoveními nových předpisů.

¹⁸⁰ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 11.

Obchodní zákoník souhrnně ve svém § 65 odst. 1 stanovil, že ustanovení vztahující se k jednotlivým právním formám společností přesně stanoví kdo a v jaké míře je omezen ve svém konkurenčním jednání. Tato generální klauzule zákazu konkurence, která nebyla v průběhu let trvání účinnosti obchodního zákoníku nikdy upravena či změněna, tak byla pouze jakýmsi provoláním, že obchodní zákoník konkurenci omezuje. § 65 pak v odst. 2 dále stanovil, že společnost je oprávněna požadovat, aby osoba, která tento zákaz porušila, vydala prospěch z obchodu, při kterém porušila zákaz konkurence, anebo převedla tomu odpovídající práva na společnost. Tímto však není dotčeno právo na náhradu škody. Odstavec 3 pak upravil lhůty k uplatnění těchto nároků, přičemž subjektivní lhůta činila 3 měsíce a objektivní byla stanovena na 1 rok. Obě lhůty pak byli lhůtami prekluzivními, tudíž neuplatněné právo po uplynutí této doby zaniklo. Právo na náhradu škody však tímto nebylo dotčeno.

Obecný zákaz konkurence obsažený v § 65 obchodního zákoníku však nikde nestanovoval jaké jednání je za konkurenční považováno, jaký je obsah a rozsah zákazu této konkurence a na jaké případy se vztahuje. Toto konkrétní vymezení bylo ponecháno až úpravě konkurenčního jednání u jednotlivých typů obchodních společností. Tyto naopak v průběhu let účinnosti obchodního zákoníku doznaly četných změn a úprav.

Je na místě podotknout, že obchodní zákoník prošel vývojem co do úpravy jednotlivých typů obchodních společností. První čtyři základní typy společností byly veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, akciová společnost a společnost s ručením omezeným. Vlivem evropské integrace a jako důsledek vstupu České republiky do Evropské unie pak byly tyto základní typy obchodních společností v roce 2004 rozšířeny o evropskou společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení. Úprava těchto společností však byla ponechána samostatnému zákonu. Tyto evropské typy společností pak byly společně s národními typy společností upraveny až v zákoně o obchodních korporacích, který v § 1 odst. 4 stanoví, že úprava evropských společností se řídí ustanoveními tohoto zákona v rozsahu, v jakém to připouštějí přímo použitelné předpisy Evropské unie.

Není účelem této práce rozebírat vývoj omezení konkurence společníků a statutářů u jednotlivých typů obchodních společností, nicméně pro názornost bude přiblížen alespoň vývoj u společností s ručením omezeným, jelikož se jedná o nejčastěji využívaný typ obchodní společnosti. Úprava omezení konkurence jednatelů společnosti s ručením omezeným má také nejužší vztah k omezení konkurence zaměstnanců, neboť souběh funkcí jednatele a zaměstnance je stále aktuálním tématem, jak bylo popsáno výše.

Obchodní zákoník, ve znění účinném do 30. června 1996, zakazoval jednatelům, pokud společenská smlouva či stanovy společnosti neurčili jinak, v § 136 odst. 1 následující:

- a) vlastním jménem nebo na vlastní účet uzavírat obchody, jež souvisejí s podnikatelskou činností společnosti,
- b) zprostředkovávat pro jiné osoby obchody společnosti,
- c) účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením a
- d) vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby s podobným předmětem podnikání, ledaže jde o právnickou osobu, na jejímž podnikání se účastní společnost, v níž vykonává působnost jednatele.

Novela obchodního zákoníku provedená zákonem č. 142/1996 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. července 1996, nahradila v odstavci 1 větu: „*Pokud ze společenské smlouvy nebo stanov nevyplývá něco jiného*“ na „*Pokud ze společenské smlouvy nebo stanov nevyplývají další omezení*“.

Úprava zákazu konkurence byla do této novely jako institut soukromoprávní zcela dispozitivní. Společnost ji tak mohla ve společenské smlouvě nebo stanovách vyloučit, případně ji nemusela uplatnit. Od účinnosti zákona 142/1996 Sb. se stalo toto ustanovení z větší části kogentní. Dispozitivnost byla ponechána pouze pro možnost

zpřísnění zákazu. Otázka uplatnění však stále zůstala na uvážení společnosti, proto tato změna neměla zásadní dopad pro praxi.¹⁸¹

Cílem změny § 136 odst. 1 bylo postavit určité bariéry jednatelům v jejich nepoctivém a spekulativním jednání na úkor společnosti, a tím i jednotlivých společníků, a umožnit společnosti napravit újmu, která jim takovým jednáním byla způsobena.¹⁸²

Dále tato novela doplnila odstavec 3 tohoto ustanovení, který nově upravuje, že společenská smlouva může určit rozsah zákazu konkurence na společníky. Rozsah zákazu konkurence ve vztahu ke společníkům pak společnost určuje volně, tento odstavec byl plně dispozitivní.¹⁸³

Po nabytí účinnosti této novely pak vznikl v právní teorii a praxi problém ohledně posuzování skutečností, týkajících se zákazu konkurence ve vazbě na porušování zákazu konkurence u jednatelů s přihlédnutím ke změně zákona.¹⁸⁴

Druhá novelizace ustanovení § 136 obchodního zákoníku, která byla provedena zákonem č. 370/2000 Sb., s účinností od 1. ledna 2001, reflektovala úpravu koncernového práva. Odst. 1 ustanovení § 136 pak zněl následovně: Nevyplývají-li ze společenské smlouvy nebo stanov další omezení, jednatel nesmí:

- a) podnikat v oboru stejném nebo obdobném oboru podnikání společnosti ani vstupovat se společností do obchodních vztahů,
- b) zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti,
- c) účastnit se na podnikání jiné společnosti jako společník s neomezeným ručením nebo jako ovládající osoba jiné osoby se stejným nebo podobným předmětem podnikání, a

¹⁸¹ PELIKÁNOVÁ, I. Komentář k obchodnímu zákoníku. 2. díl § 56 – 260. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str. 538.

¹⁸² DĚDIČ in DĚDIČ, J. A KOL. Obchodní zákoník. Komentář. Díl II. § 93 - § 175. Praha: Polygon, 2002, str. 1209.

¹⁸³ PELIKÁNOVÁ, I. Komentář k obchodnímu zákoníku. 2. díl § 56 – 260. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str. 540.

¹⁸⁴ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 16.

- d) vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby se stejným nebo s obdobným předmětem podnikání, ledaže jde o koncern.

Z ustanovení § 136 odst. 1 po této novele již zcela jednoznačně vyplynulo, že osoby, na které se vztahuje zákaz konkurence, nemohou být obchodními partnery společnosti, tj. že s ní jako podnikatelé nemohou uzavírat smlouvy v předmětu svého podnikání a že nesmějí podnikat v předmětu podnikání společnosti.¹⁸⁵

V takovém znění pak ustanovení zakazující konkurenci zůstal až do rekonstrukce soukromého práva, která je účinná od 1. ledna 2014. Zákon o obchodních korporacích pak ve svém § 199 omezení konkurence ve společnosti s ručením omezením v pozměněné podobě převzal. O konkrétním znění této nyní účinné úpravy bylo pojednáno v předchozí kapitole.

Také obchodní konkurenční doložka měla své místo v právním řádu i v novodobé historii. V rámci smluvní volnosti a dispozitivnosti právních předpisů upravující obchodní závazkové vztahy obchodní zákoník umožňoval sjednání obchodní konkurenční doložky. Ustanovení § 269 odst. 2 obchodního zákoníku upravovalo možnost sjednat nepojmenovaný typ smlouvy, tudíž se pod toto ustanovení dala podřadit také dohoda o nekonkurování. Musely být ovšem dodrženy kogentní ustanovení obchodního zákoníku, tedy zejména písemná forma takové dohody.¹⁸⁶

Výslovně pak obchodní zákoník upravoval kogentně sjednání konkurenční doložky u následujících smluvních typů: (i) smlouva o prodeji podniku (§ 488a obchodního zákoníku), (ii) smlouva o nájmu podniku (§ 488h obchodního zákoníku) a (iii) smlouva o obchodním zastoupení (§ 672a obchodního zákoníku). Pro úplnost pak lze uvést ještě přípustnost uzavření konkurenční doložky ve smlouvě o tichém společenství (která byla upravena v § 673 až § 681 obchodního zákoníku) a smlouvě

¹⁸⁵ ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I. PLÍVA, S., TOMSA, M. A KOL. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 469.

¹⁸⁶ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 23.

o sdružení (která byla upravena v § 829 občanského zákoníku), které byly uzavírány v souvislosti s výkonem podnikatelské činnosti určitého subjektu.¹⁸⁷

Úpravu omezení konkurence v obchodním právu pak od začátku roku 2014 v rámci rekodifikace soukromého práva převzal zejména nový občanský zákoník. Zákon o obchodních korporacích upravuje zákaz konkurence v rámci podniku (tj. zákaz konkurence společníku, jednatelů, členů představenstva, dozorčí rady apod.). Obchodní zákoník, potažmo občanský zákoník, je však nadále aplikovatelný v rámci vymezeném přechodnými ustanoveními.

¹⁸⁷ Ibid., str. 24.

9. Omezení konkurence v dalších právních předpisech

Zákoník práce, nový občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích nejsou jedinými právními předpisy, které se zabývají problematikou omezení konkurence. Úpravu použitelnou k omezení konkurence či řešení následků jejího porušení nalezneme také v dalších předpisech v českém právním řádu. V této kapitole tak bude alespoň ve stručnosti nastíněno, které další právní oblasti se problematikou omezení konkurence zabývají.

Samostatným okruhem může být také otázka střetu zájmů, jejíž úprava má dopady i na omezování konkurence. Mezi předpisy upravující tuto oblast patří zejména zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmu, v platném znění a zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění.

9.1 Trestní zákoník

Jedním ze zásadních dalších předpisů, které se dotýkají oblasti omezování konkurence je zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění.

Ten ve svém ustanovení § 255 upravuje skutkovou podstatu trestného činu zneužití informace a postavení v obchodním styku. Jedná se o trestný čin z oblasti hospodářských trestných činů, konkrétně trestné činy proti závazným pravidlům tržní ekonomiky a oběhu zboží ve styku s cizinou. Tohoto trestného činu se může dopustit ten, kdo při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce, získá informaci dosud nikoliv veřejně dostupnou, a jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku. Při případném uplatnění trestní odpovědnosti toho, kdo informace zneužil, je však třeba pamatovat na to, že trestní zákoník se uplatní pouze tam, kde spáchaný trestný čin naplňuje jak formální, tak materiální stránku, tudíž kde společenská škodlivost dosáhla jistého stupně a nepostačí postih podle jiného právního předpisu.

Pokud osoba naplní skutkovou podstatu trestného činu zneužití informace a postavení v obchodním styku, hrozí jí trest odnětí svobody v délce trvání až tři roky nebo zákaz činnosti. Při naplnění kvalifikovaných skutkových podstat tohoto trestného činu dle odst. 2 a 3 pak až do výše osmi, respektive deseti let.

Je vhodné zde podotknout, že judikatura přímo říká, že trestní odpovědnost neplyne z porušení zákazu konkurence stanoveného soukromoprávními předpisy. Rozhodnutí Nejvyššího soudu k tomu výslovně uvádí: *„nezáleží na tom, zda pro pachatele platil zákaz konkurence i podle obchodního zákoníku nebo jiného předpisu, resp. podle společenské smlouvy či stanov obchodní společnosti nebo družstva, a zda porušil i takový zákaz. Na druhé straně z uvedeného vyplývá, že porušení zákazu konkurence stanoveného předpisy obchodního práva nebo společenskou smlouvou či stanovami obchodní společnosti nebo družstva samo o sobě nezakládá trestní odpovědnost podle citovaného ustanovení trestního zákona.“*¹⁸⁸

9.2 Zákon o státním podniku

Dalším předpisem, který upravuje poměrně specifickou právnickou osobu, nebo lépe organizačně právní podnikatelskou formu, je zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, v platném znění. Tato právnická osoba má do správy svěřen majetek státu a má právo s ním hospodařit podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění.

Zákaz konkurence je upraven v § 14 tohoto zákona a limituje ředitele státního podniku a jeho zástupce, přičemž tato omezení jsou analogická k omezením dle obchodního zákoníku a odkazuje také na užití § 65 odst. 2 a odst. 3 ObZ a § 194 odst. 6 ObZ.¹⁸⁹ I přesto, že tento zákon dosud nebyl v návaznosti na rekonstrukci soukromého práva novelizován, můžeme analogií dovodit užití příslušných ustanovení zákona o obchodních korporacích.

¹⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2006, sp. zn. 5 Tdo 1640/2005.

¹⁸⁹ KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 71.

9.3 Zákon o obalech

Také zákon č. 477/2001 Sb., o obalech a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon o obalech“), obsahuje omezení konkurence. Část omezení konkurence můžeme nalézt v odkazu zákona na užití příslušné úpravy akciové společnosti (kdy zákon v platném znění odkazuje na obchodní zákoník, přičemž opět můžeme dovodit užití zákona o obchodních korporacích).

Nadto zákon o obalech v ustanovení § 18 odst. 4 specifikuje další požadavky na zákaz konkurence akcionářů autorizované obalové společnosti. Tito akcionáři nesmí podnikat v oblasti nakládání s odpady, dle zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech a o změně některých dalších zákonů. V § 19 zákona o obalech je pak upravena problematika střetu zájmů.

Sankcí za nedodržení požadavků stanovených v § 18 zákona o obalech je, že ministerstvo životního prostředí může rozhodnout o pozastavení výkonu práva majitele akcií na účast a hlasování na valné hromadě, nebo pozastavení výkonu práva požádat o svolání mimořádné valné hromady.

9.4 Zákon o bankách

Dalším předpisem obsahujícím zákaz konkurence je zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, v platném znění (dále jen „zákon o bankách“). Tento zákon upravuje v § 8 odst. 2, který stanoví, že člen statutárního orgánu banky, člen správní rady banky a zaměstnanec banky nesmí být současně členem statutárního orgánu, členem správní rady nebo členem dozorčího orgánu jiné právnické osoby, která je podnikatelem. To neplatí pro členství

- a) ve statutárním orgánu, správní radě nebo dozorčím orgánu jiné banky, zahraniční banky nebo finanční instituce, které jsou součástí stejného konsolidačního celku jako banka (§ 26d),
- b) v dozorčím orgánu jiné právnické osoby ovládané bankou,

- c) ve statutárním orgánu, správní radě nebo dozorčím orgánu organizátora regulovaného trhu s investičními nástroji,
- d) ve statutárním orgánu, správní radě nebo dozorčím orgánu podniku pomocných služeb, nebo
- e) ve statutárním orgánu, dozorčím orgánu nebo pro výkon funkce statutárního orgánu bytového družstva anebo obdobné zahraniční osoby.

Odstavec 5 § 8 zákona o bankách pak stanoví, že odstavec 2 se použije obdobně i při posuzování osoby ve vedení a zaměstnance pobočky banky z jiného než členského státu.

Pokud jde o odpovědnost, pak ustanovení § 8a zákona o bankách stanoví, že členové statutárního orgánu banky a členové správní rady banky, kteří porušili své povinnosti z titulu člena statutárního orgánu banky nebo člena správní rady banky vyplývající pro ně z právních předpisů nebo stanov, odpovídají společně a nerozdílně za škodu, která vznikne věřitelům banky tím, že v důsledku porušení povinnosti těmito členy statutárního orgánu nebo správní rady banka není schopna plnit své splatné závazky.

9.5 Zákon o investičních společnostech a fondech

Zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, v platném znění (dále jen „zákon o investičních společnostech a fondech“), nahradil zákon č. 189/2004 Sb., o kolektivním investování s účinností od 19. srpna 2013.

Tento zákon v ustanovení § 279 upravuje zákaz konkurence a další zakázaná jednání pro vedoucí osobu obhospodařovatele fondu kvalifikovaných investorů. Ten podle tohoto ustanovení nesmí

- a) bez přivolení společníků nebo dozorčího orgánu obhospodařovatele podnikat v předmětu činnosti tohoto fondu, a to ani ve prospěch jiných osob, ani zprostředkovávat obchody fondu pro jiného,

- b) bez přivolení společníků nebo dozorčího orgánu obhospodařovatele nabyt nebo zvýšit přímý nebo nepřímý podíl na základním kapitálu nebo hlasovacích právech osoby, která vydala cenné papíry nebo zaknihované cenné papíry, do nichž tento fond investuje, nebo osoby, do jejichž účastí fond investuje,
- c) využít informaci o investiční příležitosti, kterou vyhodnotí jako vhodnou pro investici tohoto fondu, tak, aby na základě takové informace předtím, než se příslušná investice fondu uskuteční, na svůj účet nebo na účet jiné osoby
 1. nabytá nebo zcizila majetkovou hodnotu, již se investiční příležitost týká, či nabytá nebo zcizila jinou majetkovou hodnotu, jejíž hodnota se vztahuje k majetkové hodnotě, již se investiční příležitost týká, nebo
 2. přímo či nepřímo učinila jiné osobě doporučení k nabytí či zcizení majetkové hodnoty, které se investiční příležitost týká, nebo jiné majetkové hodnoty, jejíž hodnota se vztahuje k majetkové hodnotě, již se investiční příležitost týká, a
- d) bez přivolení společníků nebo dozorčího orgánu obhospodařovatele přijmout úvěr nebo zápůjčku od tohoto fondu nebo poskytnout jménem fondu úvěr nebo zápůjčku osobě tvořící s členem statutárního orgánu obhospodařovatele koncern nebo osobě členovi statutárního orgánu blízké.

Odstavec 2 § 279 zákona o investičních společnostech a fondech pak doplňuje, že společenská smlouva může zákaz konkurence podle odstavce 1 písm. a), b) a d) upravit odlišně; ustanovení zákona upravujícího právní poměry obchodních společností a družstev o zákazu konkurence, jedná-li se o společníky, nejsou dotčena.

9.6 Zákon o spořitelních a úvěrových družstvech

Zákon č. 87/1995 Sb., o spořitelních a úvěrních družstvech a některých opatřeních s tím souvisejících a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o spotřebních a úvěrových

družstvech“), upravuje zákaz konkurence a střet zájmů v ustanovení § 7. Odst. 5 tohoto zákona říká: „Ustanovení zákona upravujícího právní poměry obchodních společností a družstev o zákazu konkurence nejsou tímto zákonem dotčena a platí také pro členy úvěrové komise. Výkon funkce člena voleného orgánu družstevní záložny je neslučitelný s výkonem funkce člena voleného orgánu jiné družstevní záložny a s pracovním nebo obdobným poměrem v jiné družstevní záložně. Člen představenstva družstevní záložny nesmí být současně členem statutárního orgánu, správní rady nebo členem dozorčího orgánu jiné právnické osoby, která je podnikatelem. To neplatí pro členství člena představenstva družstevní záložny ve statutárním orgánu, správní radě nebo dozorčím orgánu finanční instituce nebo úvěrové instituce jiné než družstevní záložna, které družstevní záložnu ovládají, a dále právnické osoby oprávněné organizovat poptávku a nabídku cenných papírů a podniku pomocných služeb.“

Dále je v odstavci 6 § 7 zákona o spotřebních a úvěrových družstvech stanovena informační povinnost pro členy voleného orgánu o své důvěryhodnosti a odborné způsobilosti, o předmětu své případné podnikatelské činnosti, o svém členství v orgánech jiných právnických osob, nebo zda vykonávají v jiných právnických osobách funkci prokuristy nebo v nich mají majetkovou účast, pracovní nebo obdobný poměr, včetně údaje o předmětu činnosti této právnické osoby.

10. Úvahy de lege ferenda

Úprava omezení konkurence v českém právním řádu doznala za posledních pár let poměrně dost změn, které posunuli právní úpravu ke zlepšení, tato kapitola pak přináší zamyšlení nad několika instituty v rámci omezování konkurence či návrhy změn, které by mohli přinést další posun.

Jedním z největších problémů zaměstnavatelů je nemožnost odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodů, a to i když si tuto možnost výslovně v konkurenční doložce sjednali. Judikatura soudů z poslední doby jasně ukázala, že takové odstoupení od konkurenční doložky nebude uznáno za platné a zaměstnavatelé tak musejí vyplácet zaměstnanci finanční kompenzaci, i když na dalším trvání konkurenční doložky nemají zájem, ať již z čistě objektivních či zcela subjektivních důvodů.¹⁹⁰ Je zřejmé, že zaměstnanec, který je zavázán konkurenční doložkou, je značně limitován při výběru svého následného zaměstnání a může být okolnostmi donucen k přijetí pozice, která neodpovídá jeho vzdělání, schopnostem a praxi a finanční ohodnocení tak nedosahuje výše, kterou by zaměstnanec mohl získat.

Nad osobní uspokojení zaměstnance z práce pak může mít dodržování konkurenční doložky také neblahé ekonomické dopady. Bylo by proto nespravedlivé, kdyby zaměstnavatel mohl od konkurenční doložky odstoupit bez udání důvodu nebo bez důvodu sjednaného. Ve světle uvedeného je zcela na místě časové omezení zaměstnavatele, že od konkurenční doložky může odstoupit pouze v době trvání pracovního poměru.

Pokud bychom připustili, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, byť jen za trvání pracovního poměru, mohlo by dojít k situaci, že zaměstnanec v průběhu výpovědní doby odmítne pozici dobře finančně ohodnocenou a odpovídající jeho představám, z důvodu že si je vědom svého závazku z konkurenční doložky. Přijme tak práci jinou, nicméně ještě před jeho nástupem do nového zaměstnání, zaměstnavatel od konkurenční doložky (například dva dny před koncem výpovědní lhůty) od konkurenční doložky odstoupí. Zaměstnanec by tak byl

¹⁹⁰ Viz např. nálezy Ústavního soudu II. ÚS 3296/13 ze dne 1. dubna 2014.

poškozen minimálně po dobu, než si najde nové zaměstnání bez omezení vyplývajícího z konkurenční doložky.

Na druhou stranu závazek zaměstnavatele na dobu až dvanácti měsíců, kdy je povinen vyplácet i poměrně vysokou finanční kompenzaci (a to i přes její snížení na polovinu), kdy možnost vyvázat se z takového závazku je poměrně limitovaná, může být posouzen jako neadekvátní.

Řešením by tak mohlo být sjednání jakési „výpovědní doby konkurenční doložky“. Minimální trvání této doby by bylo např. o měsíc delší, než je výpovědní lhůta zaměstnance tak, aby v okamžiku, kdy se dozví o odstoupení svého bývalého zaměstnavatele od konkurenční doložky, mohl započít s hledáním nového uplatnění a své stávající ukončit bez negativního ekonomického dopadu.

Výpovědní lhůta konkurenční doložky by tak byla minimálně tři měsíční s tím, že začne běžet první den v měsíci následujícím po doručení odstoupení od bývalého zaměstnavatele. Zaměstnanec by tak měl přibližně minimálně jeden měsíc na nalezení nového zaměstnání a dva měsíce výpovědní lhůty ze svého současného zaměstnání. Sjednání delšího trvání takovéto výpovědní lhůty konkurenční doložky by bylo samozřejmě možné a záleželo by pouze na dohodě stran.

Obdobnou možností je pak ujednání o odstupném u konkurenční doložky, která byla nastíněna v textu této rigorózní práce v příslušné kapitole. Toto řešení se v souvislosti smluvní volností stran a liberální povahou nového občanského zákoníku jeví jako přípustné. Nutno však podotknout, že soudy se zatím problematikou takového ujednání nezabývaly a tato možnost není v zákoníku práce explicitně uvedena. Z toho důvodu lze považovat za vhodné, pro vyloučení jakýchkoliv pochybností, aby zákoník práce výslovně tuto možnost pro konkurenční doložku stanovil.

Důsledek pro zaměstnance při sjednání výpovědní lhůty by byl obdobný jako při sjednání odstupného. Je zajisté možné posoudit, že taková dohoda by byla výhodná a spravedlivá pro obě smluvní strany. Zaměstnanec by se mohl dříve vrátit do oblasti praxe, na kterou je kvalifikován a to bez negativního dopadu na své finance. Zaměstnavatel by si pak naopak mohl zkrátit období, po které by zaměstnanci musel

vyplácet finanční kompenzaci a ušetřil by tak jistou peněžní sumu za konkurenční doložku, na jejímž dalším pokračování již nemá zájem.

S rozvolňováním soukromého práva, jehož tendence jsou jasně patrné i v jeho nedávné rekodifikaci, pak souvisí další úvaha, týkající se uvolnění doby, na kterou je možné konkurenční doložku sjednat. Maximální doba sjednání je nyní limitována na dobu jednoho roku. Taková doba je v evropském srovnání spíše nižší.¹⁹¹ Anglické právo pak nezná takovéto přesné časové omezení vůbec a vše záleží na konkrétních okolnostech.

Vzhledem k nutnosti existence finančního protiplnění ze strany zaměstnavatele může být ponecháno na volbě stran, zda se zavážou na dobu delší. Existuje zajisté i mnoho odvětví, ve kterých ani období jednoho roku není dostatečně dlouhou dobou pro eliminaci dopadů případného konkurování bývalého zaměstnance. Svou roli může hrát také doba trvání zaměstnání, po kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval. Jinak „rizikový“ je zaměstnanec, který u zaměstnavatele pracoval deset let ve vrcholném managementu, jinak pak zaměstnanec, který byl u zaměstnavatele několik měsíců. Bylo by proto vhodné ponechat na úsudku smluvních stran, jaká doba by byla adekvátní v konkrétním případě, vzhledem ke všem okolnostem a maximální zákonná doba by mohla být prodloužena.

Další změnou by pak mohla být úprava rozsahu činností, které jsou zaměstnanci zapovězeny v rámci konkurenční doložky. Zákoník práce limituje bývalého zaměstnance co do výdělečné činnosti. Je však nepochybné, že zaměstnanec může bývalého zaměstnavatele poškodit i konáním, které nespĺňuje znaky výdělečné činnosti. Jako vhodnější se jeví limitace jakéhokoliv jednání bývalého zaměstnance, která by mohla mít soutěžní povahu vůči zaměstnavateli.

Přínosnou změnou by také mohlo být rozšíření zákazu výdělečné činnosti dle konkurenční doložky na jakoukoliv soutěžní činnost, tak jak je to upraveno v obchodní konkurenční doložce. Pracovní právo více limituje možnost postihnout jednání zaměstnance než případná dohoda dle práva obchodního. Zde však lze

¹⁹¹ ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, str. 343.

uvažovat, že vyšší míra ochrany zaměstnance není na místě a bylo by vhodné umožnit zaměstnavatelům omezit i takové jednání, které nenaplňují znaky činnosti výdělečné.

Stejně tak omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru, které limituje zaměstnance pouze ohledně výdělečné činnosti, není pro zaměstnavatele nejpříznivější. Už Šimečková ve své knize¹⁹² vytýká, že zaměstnanec může zaměstnavatele poškozovat také latentními formami konkurenčního jednání. Jednání, které poškozují zaměstnavatele, navíc nemusí vykonávat přímo zaměstnanec, ale také jeho partner či rodinný příslušník. Pracovní právo by tedy mohlo převzít některé instituty práva obchodního a zakotvit odpovědnost zaměstnance za takovéto prokázané chování. Zajisté není na místě duplovat úpravu obchodního práva, ale propojení pracovního práva s možností stanovit smluvní pokutu pro takové případy jistě stojí za úvahu.

Další oblastí, kde by se pracovní právo mohlo inspirovat úpravou z práva obchodního je určení územní platnosti omezení z konkurenční doložky. Tato problematika není v zákoníku práce upravena a její absence bývá překlenuána výkladem. Pro jistotu stran je však vhodné územní rozsah omezení z konkurenční doložky výslovně upravit přímo v konkurenční doložce, přičemž přiměřenost takového omezení pro zaměstnance musí zůstat zachována. Limitace daná zákonem by pak mohla stanovit, že konkurenční doložka má územní platnost pro relevantní trh, pokud není stranami dohodnuto jinak.

Rekodifikace soukromého práva přinesla také povinnost korporační loajality členům korporace. Tuto povinnost mají v Anglii také zaměstnanci společnosti. České pracovní právo by tak mohlo tuto úpravu převzít a povinnost loajality vztáhnout také na zaměstnance.

¹⁹² ŠIMEČKOVÁ, E., Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008, str. 53.

11. Závěr

Konkurence ovlivňuje ať již přímo či nepřímo život každého jedince. Má také pozitivní vliv na svět kolem nás a vede společnost jako celek ke zlepšení. Může mít ale i negativní dopady, pokud některé subjekty poruší pravidla hospodářské soutěže nebo zneužijí informace a dovednosti, které jim byli poskytnuty za účelem výkonu zaměstnání, funkce nebo některé jiné formy spolupráce. Právě tyto negativní vlivy se snaží právo limitovat pomocí omezení konkurence, které dopadá jak zaměstnancům, tak na podnikatele v rámci jejich obchodních vztahů.

Tato omezení, která jsou výrazem ochrany vlastnictví poskytnutého Listinou, pak narážejí na ústavní právo každého člověka svobodné volby zaměstnání a podnikání, které je taktéž Ústavou zaručené. Zákon tak stanovuje limity a podmínky takového omezení, které je v souladu s právy subjektů na obou stranách a nedovolí neúměrné zatížení žádné osoby.

Nutno podotknout, že konkurence je v našem státě relativně „mladá“, neboť v období totality o ní nemohlo být uvažováno. Hlavním zaměstnavatelem byl stát a prostor pro soukromé podnikání prakticky neexistoval. To se odrazilo také na právní úpravě omezení konkurence, která za posledních dvacet let prošla poměrně zajímavým vývojem. Tento historický exkurz je popsán v kapitolách 5.3 a 6.5 pokud jde o úpravu právem pracovním, o vývoji úpravy konkurence v oblasti práva obchodního pak pojednává kapitola 8.7.

Zaměstnancům je po dobu trvání jejich vztahu se zaměstnavatelem umožněno vykonávat jakoukoliv práci, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud by chtěli vykonávat i takovou činnost, která se kryje s činností jejich zaměstnavatele, potřebují k ní písemný souhlas zaměstnavatele. Je však třeba mít na zřeteli, že mezi zaměstnancovy základní povinnosti dle zákoníku práce patří také nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zákaz konkurence po dobu trvání pracovněprávního vztahu je tedy zákonem daný bez dalšího.

Oproti tomu, pokud by zaměstnavatel chtěl svého zaměstnance limitovat i po skončení zaměstnání, zákon mu umožňuje takové omezení sjednat. Není tedy dáno přímo ze zákoníku práce, ale je k němu zapotřebí další právní jednání obou

zúčastněných stran. Tímto právním jednáním je možnost sjednat se zaměstnancem konkurenční doložku, která může (ale nemusí) být obsažena přímo v pracovní smlouvě. Poměrně dlouhou dobu byla možnost sjednat konkurenční doložku omezena sjednáním zkušební doby, respektive, byla-li sjednána zkušební doba, bylo možné konkurenční doložku uzavřít až po jejím uplynutí. Je zajisté dobře, že zákon dává větší prostor autonomii vůle smluvních stran a otevřel tuto možnost pro zaměstnavatele, kteří měli o sjednání konkurenční doložky zájem ihned na začátku pracovního poměru a zároveň se nechtěli vzdát možnosti sjednat zkušební dobu.

Další podstatnou změnou u institutu konkurenční doložky pak bylo snížení minimálního peněžního plnění, které je zaměstnavatel povinen vyplácet bývalému zaměstnanci. Toto snížení na polovinu přispělo k rozšíření použitelnosti konkurenční doložky v běžné praxi, neboť plnění ve výši celého průměrného měsíčního výdělku bylo pro zaměstnavatele neúměrně zatěžující. I přes toto snížení je však zachována synallagmatická povaha tohoto smluvního vztahu.

Pro srovnání je zajímavá také úprava anglického práva, která má ve svém právním řádu některé instituty pro nás neznámé, z nichž by se české právo mohlo inspirovat. Samostatná kapitola sedmá je věnována právě těmto institutům a možnostem, které mají zaměstnavatelé na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. I když je anglosaský právní systém zcela odlišný, zaměstnavatelé řeší obdobné problémy a tento stát není zatížen historií, ve které by konkurence byla omezena centrálně, tudíž je nasnadě čerpat zkušenosti z delšího vývoje, kterým jejich právní úprava prošla.

Další důležitou oblastí, která chrání konkurenční zájmy podnikatelů (tedy často i zaměstnavatelů) je obchodní právo. Základem této úprava je zákaz nekalé soutěže, do které spadá také ochrana obchodního tajemství. Podnikatelům jsou poskytnuty možnosti ochrany a nárok na náhradu škody, která jim mohla být vyzrazením obchodního tajemství způsobena. Podnikatelům je také umožněno sjednat se svými spolupracovníky konkurenční doložku obdobného charakteru, jakou jim umožňuje zákoník práce u zaměstnanců.

Úprava obchodní konkurenční doložky je v některých odlišnostech praktičtější, než úprava zákoníku práce. Zde by se zákonodárce mohl inspirovat např. stanovením uvedení územního omezení konkurenční doložky dle zákoníku práce, jako jedné z povinných náležitostí obchodní konkurenční doložky. Vzhledem k tomu, že svět se stává stále více globální, může relevantní konkurenční trh dosahovat daleko za hranice České republiky, která je členem Evropské unie, čímž zpřístupnila svůj trh Evropě. Lze proto považovat za vhodné mít v konkurenční doložce pevně stanoveno, jakého území se toto omezení týká. Zdrojů inspirace v obchodním právu lze jistě nalézt více. Mimo jiné z toho důvodu byla úvahám *de lege ferenda* věnována samostatná kapitola.

Vývoj úpravy omezení konkurence je procesem dlouhodobým. Právo ušlo za posledních dvacet pět let dlouhou cestu, která vyvrcholila rozsáhlou rekonstrukcí soukromého práva účinnou od 1. ledna 2014. Tato zásadní změna nejen soukromoprávních vztahů dopadá přirozeně také na vztahy pracovněprávní. Tato práce se snažila zaznamenat dopady změn na terminologii, ale zejména také na vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Je však zřejmé, že v období vzniku této rigorózní práce nebyly veškeré otázky, která tato rekonstrukce vyvolala, zodpovězeny. Bude zapotřebí ještě dalšího vývoje a zejména soudních rozhodnutí, které napomohou výkladu a aplikační praxi také i v oblasti konkurenčních doložek a omezení konkurence obecně.

Pro naplnění vytyčeného cíle práce, tedy pro podání uceleného výkladu problematiky omezování konkurence v českém právním řádu, byla přidána také kapitola věnující se úpravě omezení konkurence v dalších zákonných předpisech. Tento výčet je však spíše katalogický, neboť nebylo ambicí zvoleného tématu podat zcela vyčerpávající výklad této oblasti.

Závěrem lze shrnout, že úprava omezení konkurence v českém pracovním právu je i přes uvedené dílčí nedostatky vyhovující a poskytuje zaměstnavatelům různé možnosti, jak se před konkurenčním jednáním zaměstnanců či bývalých zaměstnanců chránit. Stejně tak obchodní právo, kterému byla v této práci věnována pozornost, je úpravou veskrze zdařilou. Další praxe ukáže, nakolik rekonstrukce soukromého práva tuto oblast posunula, či zda vyvstane potřeba dalších dílčích změn.

Seznam zkratek

Listina - Listina základních práv a svobod, uvozena ústavním zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky číslo 23/1991 Sb., ze dne 9. ledna 1991, vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

ZP, zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OZ, občanský zákoník - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

NOZ, nový občanský zákoník - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění

ObZ, obchodní zákoník - zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

ZOK, zákon o obchodních korporacích – zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění

TZ, trestní zákoník - zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník v platném znění

ZoZ, zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

trestní zákoník - zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění

zákon o státním podniku - zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, v platném znění

zákon o obalech - zákon č. 477/2001 Sb., o obalech a o změně některých zákonů, v platném znění

zákon o bankách - zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, v platném znění

zákon o investičních společnostech a fondech - zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, v platném znění

zákon o spořitelních a úvěrních družstvech - zákon č. 87/1995 Sb., o spořitelních a úvěrních družstvech a některých opatřeních s tím souvisejících a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

živnostenský zákon - zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
(živnostenský zákon)

Seznam literatury a zdrojů

Monografie:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. 7. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2013.
- ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYLČ, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. lednu 2014. 8. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint, 2007.
- BARANCOVÁ, H. Zákoník práce, komentář. 5. vydání. Bratislava: Sprint, 2007.
- BEDNÁŘ, J., BUCHTA, J., MICHAL, P.: Zákon o ochraně hospodářské soutěže s komentářem a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a podstatně vydání. Praha: Linde, 2006.
- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012.
- BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012.
- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha: Linde, 2010.
- BEZOUŠKA, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A. Teorie práva. Druhé, přepracované vydání. Praha: APSI, 2004.

- BRÁDLEROVÁ, L., HEJDUKOVÁ, J. Pracovní právo a realita pro zaměstnavatele. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2007.
- DANDOVÁ, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004.
- DĚDIČ, J. A KOL. Obchodní zákoník. Komentář. Díl II. § 93 - § 175. Praha: Polygon, 2002.
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2010.
- DOLEŽÍLEK, J., HŮRKA, J., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., VYSOKAJOVÁ, M. Komentář k zákoníku práce. KWK – Zákoník práce, 4. vydání, ASPI ID: KO262_2006CZ.
- DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. A KOL. Občanské právo hmotné. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.
- ELIÁŠ, K., HAVEL, B., BEZOUŠKA, P., ŠUSTROVÁ, D. Občanské právo pro každého. Pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.
- ELIÁŠ, K., HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Anag, 2014.
- GALVAS, M. Pracovní poměr, aneb co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.
- GERLOCH, A., ŠTURMA, P. a kol. Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu. Praha: Auditorium, 2011.

- HENDRYCH, D. a kol. Právnícký slovník. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2009.
- HOCHMAN, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001.
- HURDÍK, J. A KOL. Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, s podrobným komentářem. Olomouc: Anag, 2008.
- HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady. Praha: ASPI, 2008.
- JAKUBEC, F. Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení, 2. vydání. Praha: 1931.
- JAKUBKA, J., HOLUŠOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., KNEBL, P., SCHMIED, Z., TOMANDLOVÁ, L., TRYČL, L. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2009.
- JAKUBKA, J., MICHAL, P., ŠPUNDOVÁ, E., TOMANDLOVÁ, L. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2003. 3. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2003.
- JANEČKOVÁ, E., HORÁLEK, V., ELIÁŠ, K. Encyklopedie pojmů nového soukromého práva. Praha: Linde, 2012.
- JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání. Praha: BOVA Polygon, 2004.
- JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: vydavatel RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2008.
- KAHLE, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008. Praha: Pragoeduca, 2008.

- KAHLE, B., VYSOKAJOVÁ, M., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007.
- KLÍMA, K. Ústavní právo. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.
- KLÍMA, K. et al. Komentář k Ústavě a Listině. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- KOCINA, J. Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva. Praha: C.H.Beck, 2010.
- KOCOUREK, J. Zákoník práce. Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2009.
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing, 2003.
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Sebeobrana zaměstnance, aneb jak přežít v zaměstnání. Praha: Sondy, s.r.o., 2002.
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Zaměstnanec a pracovní právo v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006.
- KUHN, Z., BOBEK, M., POLČÁK, R. Judikatura a právní argumentace. Praha: Auditorium, 2006.
- LEIBLOVÁ, Z., VOLKOVÁ, R. Co vám může dát stát a co zaměstnavatel. Praha: Anag, 2005.
- LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009.
- NOVOTNÝ, Z., DRÁPAL, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. Praha: C. H. Beck, 2005.
- OTTŮV SLOVNÍK NAUČNÝ. Čtrnáctý díl. Kartel – Kraj, str. 710-711.
- PELIKÁNOVÁ, I. Komentář k obchodnímu zákoníku. 2. díl § 56 – 260. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998.
- PELIKÁNOVÁ A KOL. Obchodní právo. II. díl. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI, 2003.
- PICHRT, J. Právo zaměstnanců na národní informace a projednání. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010.

- SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991.
- SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: *Zákoník práce – stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014*, 10. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2014.
- SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2004.
- SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009.
- ŠIMEČKOVÁ, E., *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008.
- ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012.
- ŠTENGLOVÁ, I. PLÍVA, S., TOMSA, M. A KOL. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010.
- ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013.
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J., A KOL. *Občanský zákoník. Komentář – Svazek I (§1 až 654)*. Praha: Wolters Kluwer, 2014.
- TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání, Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012.

Články:

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a prac. vztahů, ŠUBRT, B.: Popisné vyjádření k návrhu novely zákoníku práce, Práce a mzda, 2003, č. 6, str. 47.
- BEJČEK, J. O střetu zájmu podnikatelů a jejich manažerů. Právní rozhledy, 2004, č. 13.
- BĚLINA, M. Nad návrhem nového zákoníku práce. Právní rozhledy, 2005, č. 11, str. 381 – 389.
- BĚLINA, M. Pracovní právo po NOZ. článek dostupný z http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf, citováno dne 27. května 2014.
- BĚLINA, M., PICHT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 2011, č. 17, str. 605.
- BEZOUŠKA, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání. Obchodněprávní revue, 2009, č. 1, str. 23.
- BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2009, č. 10, str. 358.
- BEZOUŠKA, P. Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance. Článek ze dne 15. ledna 2013, dostupný z <http://www.prkpartners.cz/rekodifikace/legislativni-novinky/232-soubeh-funkci-statutarniho-organu-a-zamestnance/>, citováno dne 28. května 2014.
- BEZOUŠKA, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. Právní rozhledy, 2014, č. 1, str. 1.
- BUKOVJAN, P. Neplatná konkurenční doložka a bezdůvodné obohacení. Práce a mzda, 2009, č. 5, dostupný z http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4982v7000-neplatna-konkurencni-dolozka-a-bezduvodne-obohaceni/?search_query=%24issue%3D3I75&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1, citováno dne 2. února 2014.

- BUKOVJAN, P. Odstoupení od konkurenční doložky. Práce a mzda, 2011, č. 11, dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d35853v45549-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky/>, citováno dne 2. února 2014.
- BUKOVJAN, P. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech, 1. část. Práce a mzda, 2011, č. 8, str. 14.
- DAVID, L. Vybrané judikáty v pracovních věcech. Soudní rozhledy, 1999, č. 6, str. 177.
- DOLEČEK, M. Obchodní tajemství. Článek dostupný z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/obchodni-tajemstvi-ppbi-50787.html#!&chapter=5>, citováno dne 28. května 2014.
- DVOŘÁK, T. K problematice odstupného v manažerských smlouvách. Právní rozhledy, 2000, č. 6, str. 257.
- ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. Obchodněprávní revue, 2010, č. 12, str. 343.
- FETTER, R. W. Co zrušil Ústavní soud v zákoníku práce. Průvodce, 2008, č. 5, str. 6 -11.
- FETTER, R. W. Přehledně: Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012, dostupný z <http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>, citováno dne 3. března 2014.
- FETTER, R. W. Chcete si přivydělat ve vašem oboru? Potřebujete zaměstnavatelův souhlas, dostupný z <http://www.mesec.cz/clanky/chcete-si-privydelat-ve-vasem-oboru-potrebujete-zamestnavateluv-souhlas/>, citováno dne 3. března 2014.
- FETTER, R. W. Jak vás může zaměstnavatel přitlačit ke sjednání konkurenční doložky, dostupný z <http://www.mesec.cz/clanky/jak-vas-muze-zamestnavatel-pritlacit-ke-konkurencni-dolozce/>, citováno dne 3. března 2014.
- FUKA, J. Snaha o souběh v roce 2014? Možná vám pracovní poměr skončí. Článek ze dne 16. ledna 2014, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/snaha-o-soubeh-v-roce-2014-mozna-vam-pracovni-pomer-skonci-93408.html>, citováno dne 10. června 2014.

- GALA, P. Jak funguje trh práce ve světě? Právo pro podnikání a zaměstnání, 2007, č. 1, str. 27 – 28.
- GURLICH, T. Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce. Právní rádce, 2005, č. 2, str. 33 – 34.
- HAVEL, B. Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekonstrukce. Obchodněprávní revue, 2011, č. 12, str. 351.
- HAVEL, B. Glosa o svobodě. CO Se starými souběhy? A jak s novými? Článek ze dne 27. září, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>, citováno dne 10. června 2014.
- HŮRKA, P. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou situaci. Právní fórum, 2009, č. 5, str. 198 – 205.
- HŮRKA, P. Využití zásady "co není zakázáno, je dovoleno" v pracovním právu. Právní rozhledy, 2007, č. 24, str. 883 – 887.
- HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 233 – 240.
- CHLÁDKOVÁ, A. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, přehled základních povinností zaměstnavatele po novelách od 1. 1. 2008. Průvodce, 2008, č. 5, str. 17 – 21.
- JAKUBKA, J.: Konkrétní změny v zákoníku práce podle věcných okruhů. Práce a mzda, 2000, č. 7-8, s. 13.
- JOUZA, L. Nový občanský zákoník a vznik pracovního poměru. Bulletin advokacie, 2014, č. 1-2, str. 36 – 38.
- JOUZA, L. Změny ve skončení pracovního poměru. Bulletin advokacie, 2014, č. 3, str. 42 – 45.
- JOUZA, L.: Je nový zákoník práce liberální? Právní rádce, 2005, č. 12, str. 29 - 32.
- JOUZA, L. Uplatňování občanského zákoníku v pracovních vztazích. Bulletin advokacie, 2014, č. 4, str. 41 – 45.

- JOUZA, L. Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Právní rádce, 2007, č. 12, dostupný z <http://pravnicradce.ihned.cz/c1-22647810-pouziti-obcanskeho-zakoniku-v-pracovnepravnich-vztazich>, citováno dne 3. února 2014.
- KAHLE, B. Praktické zkušenosti z novely zákoníku práce provedené k 1. 3. 2004. Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 9, str. 24.
- KAHLE, B. Drahý zákoník práce. Práce a mzda, 2009, č. 6, str. 44 – 47.
- KALENSKÁ, M. Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokacie, 1999, č. 5, str. 6 – 15.
- KALETOVÁ, R. Nejvyšší soud se vyjádřil k možnosti odstoupení od konkurenční doložky a jeho důvodům, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-moznosti-odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-a-jeho-duvodum-77916.html>, citováno dne 3. května 2014.
- KOCINA, J. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, 2008, č. 7, str. 53.
- KOLAČKOVSKÝ, L., ŠTEFKO, M. Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008. Bulletin advokacie, 2008, č. 4, str. 25 – 27.
- MÁLEK, P. Výkon jiné výdělečné činnosti, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/vykon-jine-vydelecne-cinnosti-32638.html>, citováno dne 23. listopadu 2013.
- MAULWURF, A. Odstoupení od konkurenční doložky, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/odstoupeni-od-konkurencni-dolozky-82228.html>, citováno dne 12. června 2014.
- ONDREJOVÁ, D. Nekalá soutěž podle nového občanského zákoníku. Obchodněprávní revue, 2013, č. 7-8, str. 207.
- ONDREJOVÁ, D. Generální klauzule nekalé soutěže v aktuální rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR. Soudní rozhledy, 2009, č. 4, str. 121.
- PELIKÁNOVÁ, I. Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, 1997, č. 7-8, str. 12.
- PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce, 2003, č. 10, str. 38.

- PICHRT, J. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná. Právní rozhledy, 2009, č. 16, str. 586.
- PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Právní rozhledy, 2014, č. 7, str. 254-258.
- PRIELOŽNÝ, M. Konec souběhů po rekodifikaci. Článek ze dne 19. září 2013, dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>, citováno dne 10. června 2014.
- RADA, I. Tři zákazy uložené členům statutárních orgánů. Právní rozhledy, 2003, č. 1, str. 6.
- RADA, I. Práva členů orgánů společnosti s ručením omezeným a společnosti akciové, Právní rozhledy, 2004, č. 1, str. 1.
- RANDLOVÁ, N., SUCHÁ, B. Co přinese věcná novela zákoníku práce? Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinese-vecna-novela-zakoniku-prace-72055.html>, citováno dne 31. 3. 2011.
- SOUKUP, M. Výpověď z pracovního poměru a obchodní tajemství. Právní rádce, 2006, č. 10, dostupný z <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-19590010-vypoved-z-pracovniho-pomeru-a-obchodni-tajemstvi>, citováno dne 2. února 2014.
- ŠIMEČKOVÁ, E., VYSTRČILOVÁ, R. Konkurenční jednání zaměstnance v anglickém právu, Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8.
- ŠKUBAL, J., LIŠKUTÍN, T.: Konkurenční doložka a její praktické užití, Práce a mzda, č. 10, str. 10.
- ŠKUBAL, J., TREZZIOVÁ, D. Souběh funkcí. Práce a mzda, 2012, č. 1, str. 34 – 37.
- ŠUBRT, B. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012, Práce a mzda, 2011, č. 11, dostupný z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d35854v45550-klady-a-zapory-velke-novely-zakoniku-prace-2012/>, citováno dne 3. února 2014.
- TOMEK, M. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8, str. 29.

- TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, str. 541 – 550.
- TUREK, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. Právní rozhledy, 2008, č. 8, str. 277.
- URBANEC, D., KRČMÁŘOVÁ, L. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. Právní rozhledy, 2010, č. 7, str. 253.
- ZACHOVALOVÁ, J. Úprava skončení pracovního poměru ve směrnicích Evropského společenství. Právo a zaměstnání, 2003, č. 9, str. 10 – 19.

Cizojazyčné zdroje:

- IUS LABORIS. Non-Compete Clauses An International Guide. Ius Laboris. 2010.
- Can a Non-Compete Clause be Enforced? – článek dostupný z <http://templateagreements.co.uk/blogs/articles-and-resources/8331936-can-a-non-competite-clause-be-enforced>, citováno dne 19. května 2014.
- COLEY, J., GOODWYN, E. Restrictive covenants in employment contracts. Článek dostupný z <http://www.out-law.com/page-7086>, citováno dne 19. května 2014.
- LINDERMAN MYERS SOLICITORS. Are restrictive covenants enforceable? Článek dostupný z http://www.lindermeyers.co.uk/are-restrictive-covenants-enforceable_751.html, citováno dne 19. května 2014.
- DE MARIA, P. High Court Rejects Attempt to Enforce 12 Months Non-competition Covenant. Článek dostupný z <http://www.doyleclayton.co.uk/blog/posts/high-court-rejects-attempt-to-enforce-12-months-non-competition-covenant>, citováno dne 19. května 2014.
- PULLIAM, M. S., VUIDARD, L., DROZDOVSKAYA, N., STUDTAND, N., DRINNAN, C. Working world: global non-competite summary. Článek dostupný z <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=6dd69807-d197-4d64-82f8-628fcce3b979>, citováno dne 19. května 2014.
- JOHANSEN, E. Legality of non-competite agreements. Článek dostupný z http://www.ehow.co.uk/about_6566792_legality-non_competite-agreements.html, citováno dne 19. května 2014.
- WIRTZ, D. M. Covenants Not To Compete – A History Lesson And Nine Tips Arising From It. Článek dostupný z <http://www.lawmemo.com/articles/covenants.htm>, citováno dne 19. května 2014.
- COLLINS, H., DEWING, K., MCCOLGAN, A. Labour Law Text and Materials. Oregon, Oxford and Portland: Hart Publishing, 2005.
- ESPING – ANDRESEN, G., REGINI, M. Why Deregulate Labour Markets? Oxford University Press, 2002.

- BARNARD, C., DEAKIN, S., MORRIS, G.S. *The Future of Labour Law*. Oxford and Portland Oregon, Hart Publishing, 2004.
- BOWERS, J., HONEYBALL, S. *Textbook on Labour Law*. Sixth edition. London: Blackstone Press Limited, 2000.
- GOULDING, P. *Employee Competition, Covenants, Confidentiality and Garden Leave*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- SELWYN, N. *Law of Employment*. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., uveřejněném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. dne 14. dubna 2008.
- Nález Ústavního soudu II. ÚS 3296/13 ze dne 1. dubna 2014;
- Nález Ústavního soudu II. ÚS 192/95 ze dne 1. listopadu 1995;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp.zn. R 3 Cmo 260/97, ze dne 26. ledna 1999;
- Rozsudek Vrchního soudu sp.zn. 6 Cdo 105/94 ze dne 10. ledna 1995;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 3 Cdon 872/96, ze dne 30. října 1996;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 2 Cdon 1652/1997, ze dne 16. dubna 1998;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 2 Cdon 1628/97, ze dne 4. listopadu 1998;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1866/98, ze dne 8. dubna 1999;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1276/2001, ze dne 11. dubna 2002;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1714/2001, ze dne 1. října 2002;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1098/2003 ze dne 18. září 2003;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2006, sp. zn. 5 Tdo 1640/2005;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 32 Odo 407/2005, ze dne 13. června 2007;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 29 Odo 387/2006, ze dne 27. června 2007;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 4060/2007 ze dne 10. října 2008;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 4601/2007, ze dne 18. prosince 2008;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1773/2008, ze dne 30. října 2009;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 29 Cdo 2049/2009, ze dne 28. dubna 2010;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 2362/2009, ze dne 7. července 2010;
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 3859/2009 ze dne 28. dubna 2011;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. září 2011;

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 4394/2010 ze dne 28. března 2012;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1568/2013, ze dne 22. srpna 2013.

Zákony:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 151/1991 Sb., obchodní zákoník;
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník;
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon);
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávních celku;
- Zákon c. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži;
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání;
- Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích);
- Zákon č. 20/1910 r. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnicích);
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník;
- Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku;
- Zákon č. 477/2001 Sb., o obalech;
- Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách;
- Zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech;
- Zákon č. 87/1995 Sb., o spořitelních a úvěrních družstvech a některých opatřeních s tím souvisejících a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

WWW stránky:

www.beck-online.cz

www.pracovniradce.cz

www.spolpracsoc.cz

www.podnikatel.cz

www.europa.eu

www.euroskop.cz

www.evropska-unie.cz

www.ilo.org

www.mpsv.cz

www.noviny-mpsv.cz

www.pravniradce.ihned.cz

www.epravo.cz

www.prkpartners.com

www.cssz.cz

www.hrportal.cz

www.pracovnipravo.com

www.wikipedia.cz

www.eklep.vlada.cz

www.gov.uk

Abstrakt

Omezení konkurence v českém pracovním právu

Rigorózní práce se zabývá omezením konkurence zejména v oblasti pracovního práva, a to jak v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, tak také po jeho skončení, tedy konkurenční doložkou. Dále je poskytnut přehled o úpravě omezení konkurence v právu obchodním a v dalších právních předpisech. Obsažen je také historický vývoj právní úpravy omezování konkurence a komparační kapitola zabývající se možnostmi omezení konkurence ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska. Autor přináší své úvahy *de lege ferenda* a také pojednání o ústavněprávních souvislostech omezování konkurence. Reflektovány jsou také změny, které přinesla rekodifikace soukromého práva přijetím nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích.

Summary

Restrictions of competition in Czech Labour Law

The thesis deals with competition restrictions, primarily in the field of Labour Law, both during the term of employment, as well as after its termination. Further, an overview of the competition restrictions in a field of Corporate Law and in other related areas is also provided. The thesis also takes a look at the evolution of the regulation of competition restrictions by law. A chapter dealing with the restricting competition in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland is included as well, to provide a comparative perspective on the topic. An analysis of the changes introduced by the recodification of Czech private law (e.g. by the adoption of the new Civil Code and the Act on Business Corporations) is provided. The author expresses her thoughts *de lege ferenda* on potential amendments and improvements to current law within the constitutional framework of competition restrictions.

Resumé

Rigorózní práce se zabývá problematikou možností omezení konkurence poskytnuté právním řádem České republiky. Snaží se o komplexní výklad daného tématu s hlavním zaměřením na oblast pracovního práva.

Po obecném úvodu se práce věnuje vymezení základních pojmů a to také s ohledem na rekodifikaci soukromého práva, která je účinná od 1. ledna 2014. V příslušné kapitole přináší přehled o změně výkladu některých pojmů, případně srovnání nových definic pojmů s předchozím zněním.

Základem právního státu je Ústava, jejíž limity dopadají také na oblast omezení konkurence. Čtvrtá kapitola se tak snaží přiblížit ústavněprávní souvislosti této problematiky.

Další kapitola se věnuje samotné úpravě omezení konkurence v pracovním právu, přičemž je rozdělena na časově sousledné období za trvání pracovního vztahu a po jeho skončení. Stranou zájmu nezůstal ani historický vývoj omezení konkurence v českých zemích.

Další podstatná kapitola se věnuje úpravě omezení konkurence pomocí institutů poskytnutých obchodním právem. Tato právní oblast má také vztah k oblasti pracovního práva, neboť většina zaměstnavatelů jsou současně také podnikateli. Je proto přínosné znát úpravu a možnosti těchto podnikatelů a zaměstnavatelů. Rigorózní práce proto poskytuje jejich přehled a základní požadavky, které na ně právo klade.

Samostatná kapitola je také věnována komparaci s právní úpravou v jiné jurisdikci. Pro svou vysokou odlišnost byla zvolena Anglie, jejíž právní systém je postaven na precedentních rozhodnutích soudů. Může tak být dobrým zdrojem inspirace také pro naše zákonodárce.

V neposlední řadě je pak v práci věnován prostor také úvahám autora *de lege ferenda*, které se snaží nabídnout další cesty, kterými by se úprava omezení konkurence v českých zemích mohla ubírat.

Resumé v anglickém jazyce

The thesis deals with the various rules and regulations regarding restrictions of competition set forth in the laws of the Czech Republic. It aims to provide a comprehensive explanation of the topic, with primary focus on the area of Labour Law.

A general introduction is followed by an analysis of the key definitions used throughout the work, taking into account also the changes introduced by the new Codes of private law, effective as of 1st January 2014. This chapter provides an overview of the principal changes and the interpretation of certain concepts or new definitions in comparison to the previous legislation.

The framework of the constitution provides a foundation for the rule of law, and its limitations also cover the area of restricting competition on the otherwise free market. Chapter four discusses the constitutional law background of the topic.

The following chapter is devoted to the regulation of the restriction of competition in Labour Law. For the purposes of the analysis it examines separately the time period of the duration of an employment relationship on one hand, and after its termination on the other. A historical outlook on the topic and its evolution within the development of Labour Law has not been neglected.

Another essential chapter is devoted to the regulation of competition by instruments of Commercial Law. This area of law is without any doubt very closely related to Labour Law, as many of employers are simultaneously entrepreneurs. It is therefore beneficial to have knowledge of the legal restrictions and opportunities of both entrepreneurs and employers, of which the chapter provides an overview.

Further, a separate chapter is devoted to the comparison of Czech legislation with that of a foreign jurisdiction, namely English law, which was selected for its significant dissimilarities from Czech law. The English legal system is based on precedent court rulings; it may be a good source of inspiration also for our legislators.

Finally, the author also adds her thoughts and considerations *de lege ferenda*, and offers a number of suggestions on how the law may develop.

Název práce v anglickém jazyce

Restrictions of competition in Czech Labour Law

Klíčová slova / Key words

Klíčová slova:

omezení konkurence

konkurenční doložka

Key words:

competition restrictions

non-competition clause