

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Lucie Štěpánová

## **Smluvní omezení další výdělečné činnosti zaměstnance**

### **Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, PhD.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum uzavření rukopisu: 5. července 2016

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

Lucie Štěpánová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Jakobovi Morávkovi, PhD. za jeho cenné rady, podněty, připomínky, a trpělivost při vedení mé diplomové práce.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Omezení další výdělečné činnosti zaměstnance .....</b>	<b>9</b>
2.1. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání zaměstnání .....	9
2.2. Omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání .....	13
2.3. Zakázaná konkurenční doložka v Občanském zákoníku.....	14
<b>3. Konkurenční doložka v Zákoníku práce.....</b>	<b>17</b>
3.1. Institut konkurenční doložky v pracovním právu.....	17
3.2. Profesní omezení zaměstnance.....	18
3.3. Zákonné podmínky sjednání konkurenční doložky.....	22
3.3.1 Písemná forma .....	22
3.3.2 Působnost konkurenční doložky.....	23
3.3.3. Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	27
3.3.4 Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době .....	28
3.3.5 Závazek zaměstnavatele .....	29
3.4. Náhrada škody a smluvní pokuta .....	34
3.4.1 Náhrada škody .....	34
3.4.2 Smluvní pokuta.....	35
3.4.3 Vztah náhrady škody a smluvní pokuty .....	39
3.5. Důsledky neplatnosti konkurenční doložky .....	40
3.6. Zánik závazku z konkurenční doložky .....	41
3.6.1 Výpověď .....	41
3.6.2 Odstoupení.....	42
3.6.3 Další způsoby zániku konkurenční doložky.....	49
<b>4. Vybrané otázky k institutu konkurenční doložky v právu SRN.....</b>	<b>52</b>
4.1. Obecné vymezení konkurenční doložky a její podstatné náležitosti.....	52
4.2. Osobní působnost .....	54
4.3. Časová a místní působnost .....	57
4.4. Karenční kompenzace .....	58
4.5. Smluvní pokuta.....	64
<b>5. Závěr.....</b>	<b>65</b>
<b>Seznam literatury .....</b>	<b>69</b>
<b>Abstrakt/Abstract.....</b>	<b>75</b>
<b>Klíčová slova/Keywords .....</b>	<b>78</b>

## Seznam zkratek

<i>ZPr</i> nebo také <i>Zákoník práce</i> nebo také <i>Labour Code</i>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
<i>ObčZ</i> nebo také <i>Občanský zákoník</i>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.
<i>LZPS</i> nebo také <i>Listina základních práv a svobod</i>	Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.
<i>ZŽP</i> nebo také <i>Živnostenský zákon</i>	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.
<i>StZPr</i>	Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
<i>Zákon o úřednících územních samosprávných celků</i>	Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.
<i>Novela ZPr č. 365/2011 Sb.</i>	Zákon č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
<i>Zákon o důchodovém pojištění</i>	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
<i>ObchZ</i>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.
<i>ZDPř</i> nebo také <i>Zákon o daních z příjmů</i>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
<i>ZVZP</i> nebo také <i>Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění</i>	Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
<i>ZdrPoj</i> nebo také <i>Zákon o veřejném zdravotním pojištění</i>	Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých zákonů.

<i>SocZab</i> nebo také <i>Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti</i>	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
<i>StObčZ</i>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
<i>GG</i>	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100- 1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist.
<i>GewO</i>	Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.
<i>BBiG</i>	Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474 ()) geändert worden ist.
<i>AktG</i>	Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2565) geändert worden ist.
<i>BGB</i>	Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.
<i>HGB</i> nebo také <i>Handelsgesetzbuch</i>	Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.
<i>Zákon o státní službě</i>	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

# 1. Úvod

Právo na práci a svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, patří mezi základní lidská práva. Toto základní právo lze omezit pouze zákonem. Ujednání, v němž by se zaměstnanec zavázal k omezení své další výdělečné činnosti, lze proto uzavřít jen v zákonem stanovených případech, a za splnění zákonných podmínek. Toto smluvní omezení lze sjednat pouze ve vztahu k činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání a na omezenou dobu. Oproti tomu omezení zaměstnance ve výkonu zákonem stanovených činností za trvání zaměstnání vzniká přímo ze zákona.

Jednotlivec je ve svém povolání oprávněn využívat všechny poznatky, které získal studiem, či v předchozím zaměstnání. Činí tak v rámci hospodářské soutěže jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo v rámci pracovněprávního vztahu. To mu umožňuje nejefektivněji využít jeho schopnosti a dále se profesně rozvíjet. Zároveň získává výhodnější postavení mezi konkurenty v dané oblasti.

Za trvání zaměstnání se jednotlivec mnohdy seznámí s informacemi, které jsou pro jeho zaměstnavatele konkurenčně významné. Zaměstnavatel pak má zájem na tom, aby zaměstnanec po skončení zaměstnání tyto konkurenčně významné informace nevyužíval. Právo na svobodnou volbu povolání se tak dostává do střetu s ochranou dalšího základního práva, a to vlastnického práva zaměstnavatele. Omezení další výdělečné činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání lze sjednat v dohodě o konkurenční doložce. Mimo zákonem upravené případy, o nichž pojednává tato práce, nelze smluvní omezení další výdělečné činnosti zaměstnance sjednat. Takové ujednání by bylo v rozporu s příslušnými ustanoveními Listiny základních práv a svobod.

Tato práce má podat ucelený pohled na problematiku konkurenční doložky, jakožto jediného institutu, kterým lze v souladu se Zákoníkem práce smluvně omezit další výdělečnou činnost zaměstnance po skončení zaměstnání. V této práci se okrajově zabývám též zákonným omezením další výdělečné činnosti zaměstnance za trvání zaměstnání dle Zákoníku práce. Nezabývám se naopak služebními vztahy dle Zákona o státní službě.

Prvním cílem této práce je analyzovat právní úpravu konkurenční doložky v Zákoníku práce a odhalit případné aplikační problémy. Druhým cílem práce je

komparace vybrané problematiky fungování konkurenční doložky v českém a německém právu. Třetím cílem práce je zamyšlení *de lege ferenda* nad možnou novelizací právní úpravy za účelem odstranění výkladových nejasností.

Práce je členěna na pět kapitol, včetně úvodu a závěru. Po krátkém úvodu následuje druhá kapitola, ve které popisují právní úpravu, na jejímž základě lze omezit další výdělečnou činnost zaměstnance. Popisují omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele za trvání zaměstnání, které probíhá přímo ze zákona. Dále poskytují obecný popis zákonné úpravy konkurenční doložky v Zákoníku práce. Nabízím též stručnou komparaci s právní úpravou zakázané konkurenční doložky dle Občanského zákoníku.

Ve třetí kapitole, která je stěžejní částí práce, se snažím poskytnout ucelený pohled na právní úpravu konkurenční doložky v Zákoníku práce. Zaměřuji se jak na formální, tak na materiální předpoklady sjednání platné konkurenční doložky. Zabývám se osobní, místní a časovou působností závazku z konkurenční doložky. Popisují závazek zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za dodržování závazku peněžité vyrovnání. Zabývám se též následky porušení smluvního závazku. V neposlední řadě popisují možnosti skončení závazku z konkurenční doložky, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Ve čtvrté kapitole popisují právní úpravu institutu konkurenční doložky ve Spolkové republice Německo, a srovnávám ji s právní úpravou konkurenční doložky v Zákoníku práce. Cílem této kapitoly není ucelený popis fungování konkurenční doložky v německém pracovním právu. Zaměřuji se pouze na dílčí otázky, jako je osobní, místní a časový rozsah konkurenční doložky, výpočet výše peněžitého vyrovnání poskytovaného zaměstnanci za dodržování závazku nebo úpravu smluvní pokuty.

V závěru práce se snažím shrnout poznatky popsané v předchozích kapitolách, vyjádřit vlastní názor na uvedenou problematiku a formulovat závěry *de lege ferenda*.

V této práci používám zejména metodu právní analýzy a metodu deskriptivní. V některých kapitolách je použita též metoda právní komparace. Vycházím z platných a účinných právních předpisů České republiky a Spolkové republiky Německo a z odborné literatury. Analyzuji též judikaturu týkající se popisované problematiky, a to zejména judikaturu Nejvyššího soudu ČR.

## **2. Omezení další výdělečné činnosti zaměstnance**

Právo získávat prostředky pro své potřeby prací, jakož i právo svobodně si zvolit povolání, podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost, patří dle čl. 26 LZPS mezi základní lidská práva. V souladu s čl. 26 odst. 2 LZPS lze tato práva omezit pouze zákonem. Zákoník práce takové omezení upravuje v části třinácté, nazvané *Společná ustanovení*. Omezení další výdělečné činnosti zaměstnance je konkrétně obsahem ustanovení § 303, §304 a § 310 ZPr.

Ustanovení § 304 ZPr upravuje omezení další výdělečné činnosti zaměstnance za trvání zaměstnání. Toto omezení plyne přímo ze zákona. Ustanovení § 310 ZPr zakotvuje možnost omezit další výdělečnou činnost zaměstnance po skončení zaměstnání, a to smluvně, prostřednictvím konkurenční doložky. Takové omezení výdělečné činnosti zaměstnance je ospravedlněno ochranou jiného základního práva, a to vlastnického práva zaměstnavatele dle čl. 11 LZPS. Smyslem a účelem těchto omezení je ochrana konkurenčně významných informací zaměstnavatele.

Ustanovení § 303 ZPr upravuje další omezení zaměstnanců státní správy. Omezení těchto zaměstnanců je intenzivnější než omezení plynoucí z ust. § 304 ZPr. Jeho účelem je zajistit nestrannost a neovlivnitelnost výkonu státní správy a dalších veřejných služeb.

### **2.1. Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání zaměstnání**

#### ***Omezení výkonu další výdělečné činnosti dle ust. § 304 Zákoníku práce***

Dle ustanovení § 304 ZPr je zaměstnancům za trvání zaměstnání zapovězen výkon výdělečné činnosti, „*která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele*“. Ve výkonu takové činnosti jsou omezeni jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, s. 90.

Zda zaměstnanec vykonává činnost se shodným předmětem, jako předmět činnosti zaměstnavatele se neposuzuje vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, ale vzhledem k předmětu činnosti zaměstnavatele. Ten je stejný pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají. Jak uvádí Bělina<sup>2</sup>, předmětem činnosti se rozumí předmět činnosti zaměstnavatele zapsaný ve veřejném rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. U osob podnikajících na základě zvláštních právních předpisů je předmět činnosti uveden v těchto právních předpisech. Je pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele stejný, bez ohledu na druh práce, který pro zaměstnavatele vykonávají. Není třeba, aby se předmět výdělečné činnosti zaměstnance zcela shodoval s předmětem činnosti zaměstnavatele. Postačí, pokrývá-li výdělečná činnost zaměstnance předmět činnosti zaměstnavatele v určité dílčí části.

Omezení zaměstnanců ve výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele spočívá v omezení výkonu činnosti, která je činností aktivní a výdělečnou.<sup>3</sup> Za výdělečnou činnost je třeba považovat jakoukoli činnost vykonávanou za účelem dosažení zisku. Není přitom podstatné, zda zaměstnanec při výkonu této činnosti zisku skutečně dosáhne.<sup>4</sup> Může se jednat o pracovněprávní vztah, podnikání<sup>5</sup> nebo činnost ve prospěch obchodní společnosti, jejímž je zaměstnanec společníkem<sup>6</sup>. Jedná se také o členství ve statutárních<sup>7</sup> a kontrolních<sup>8</sup> orgánech právnických osob. Činností, která je zaměstnancům za trvání zaměstnání zapovězena, je též členství v orgánech společnosti, která má v obchodním rejstříku jako předmět podnikání zapsanou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale tuto činnost dočasně nebo trvale nevykonává. Členství v orgánech takové společnosti je zaměstnancům zapovězeno též v případě, že tato společnost dočasně nebo trvale nevykonává žádnou činnost.<sup>9</sup>

---

<sup>2</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012. s. 1180 - 1182. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>3</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. op. cit., sub . 1 . s. 91.

<sup>4</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>5</sup> Podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo na základě jiného než živnostenského oprávnění.

<sup>6</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 1652/97.

<sup>7</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 1628/97.

<sup>8</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

<sup>9</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1866/98.

Za výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 304 ZPr se oproti tomu nepovažuje, pokud se zaměstnanec na činnosti obchodní společnosti podílí pouze výkonem práv a povinností vyplývajících z jeho kapitálové účasti na společnosti.<sup>10</sup> Za výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 304 ZPr nelze považovat ani zajišťování nezbytných opatření k tomu, aby k výkonu takové výdělečné činnosti mohlo dojít v budoucnu, například obstarání živnostenského oprávnění.<sup>11</sup>

Výkon činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele je zaměstnancům umožněn, získají-li k jejímu výkonu od zaměstnavatele předchozí písemný souhlas. Nedostatek písemné formy vede k neplatnosti takového právního jednání. Lze mít za to, že by se jednalo o neplatnost relativní v souladu s ust. § 586 ObčZ. Nebyl-li souhlas učiněn v zákonem stanovené formě, lze toto právní jednání v souladu s ust. § 582 ObčZ konvalidovat. Souhlas musí být zaměstnanci udělen předtím, než začne s výkonem konkurenční činnosti.

Zaměstnanec nemá na udělení souhlasu k výkonu konkurenční činnosti právní nárok. Jeho udělení závisí na uvážení zaměstnavatele.<sup>12</sup> V případě, že zaměstnanec svého zaměstnavatele o souhlas s výkonem konkurenční výdělečné činnosti nepožádá, a přesto takovou činnost začne vykonávat, dopouští se porušení pracovní kázně. To může vést až ke skončení jeho pracovního poměru v souladu s ust. § 52 písm. g) ZPr a ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. Neudělí-li zaměstnavatel zaměstnanci souhlas, nemá to vliv na existenci nového zaměstnání. To je sjednáno platně. Nový zaměstnavatel ani živnostenský úřad nejsou povinni zjišťovat, zda zaměstnanec není zaměstnán u konkurenčního podnikatele.<sup>13</sup> Jak dále uvádí Bělina<sup>14</sup>, zaměstnavatel není oprávněn odírat zaměstnanci udělení souhlasu k výdělečné činnosti shodné s předmětem jeho činnosti bez rozumného důvodu.

V souladu s ust. § 304 odst. 2 ZPr je zaměstnavatel zároveň oprávněn svůj souhlas odvolat. Zaměstnanec má pak povinnost s výkonem konkurenční výdělečné činnosti bez zbytečného odkladu skončit.<sup>15</sup> Odvolání souhlasu musí být učiněno v písemné formě a zaměstnavatel je povinen uvést v něm důvody změny svého rozhodnutí. Nedostatek písemné formy vede k relativní neplatnosti tohoto

<sup>10</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007.

<sup>11</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>12</sup> Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 93.

<sup>13</sup> Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 94.

<sup>14</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1180-1183.

<sup>15</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 90.

právního jednání dle ust. § 586 ObčZ. Důvody odejmutí souhlasu mohou být předmětem soudního přezkumu. V případě, že soud shledá, že souhlas byl odvolán z důvodů, které nelze považovat za rozumné, může rozhodnout o neplatnosti odvolání souhlasu.<sup>16</sup>

Omezení stanovené v ust. § 304 odst. 1 ZPr „*se nevztahuje na výkon vědecké pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti*“.

Jak uvádí Bělina<sup>17</sup>, výdělečnou činnost, která se neshoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, může zaměstnanec (s výjimkou zaměstnanců uvedených v ust. § 303 ZPr) vykonávat bez omezení. Její výkon nelze omezit vnitřními předpisy zaměstnavatele, ani smluvním ujednáním. Lze mít za to, že závazek, který by omezoval výdělečnou činnost zaměstnance nad rámec stanovený ust. § 304 ZPr, by byl absolutně neplatný dle ust. § 588 ObčZ ve spojení s ust § 1a odst. 2 ZPr.

### ***Omezení zaměstnanců státní správy***

V ust. § 303 ZPr jsou navíc zvláště upraveny další povinnosti zaměstnanců v tomto ustanovení vyjmenovaných institucí. Účelem tohoto ustanovení je zajistit nestrannost a neovlivnitelnost výkonu státní správy a dalších veřejných služeb. K tomu patří zejména povinnost zaměstnanců státní správy vyjmenovaných v ust. § 303 odst. 1 ZPr jednat nestranně. Tito zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděli při výkonu zaměstnání. Této povinnosti mohou být zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem. Dále nesmí v souvislosti s výkonem zaměstnání přijímat dary nebo jiné výhody.

Uvedení zaměstnanci dále nesmí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Výjimkou je situace, kdy do orgánu právnické osoby byli vysláni zaměstnavatelem<sup>18</sup> a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají od této právnické osoby odměnu. Typicky se může jednat o

---

<sup>16</sup> KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, s. 333 - 335.

<sup>17</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 168. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>18</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 29 Cdo 2024/2000.

situace, kdy má zaměstnanec za úkol zastupovat v orgánech právnické osoby zájmy státu nebo územního samosprávného celku.<sup>19</sup>

Zaměstnanci vyjmenovaní v ust. § 303 odst. 1 ZPr mohou podnikat jen s předchozím písemným souhlasem jejich zaměstnavatele. Omezení se vztahuje na výkon podnikatelské činnosti s jakýmkoli předmětem, bez ohledu na předmět činnosti zaměstnavatele. Jedná se tak o omezení širšího rozsahu než omezení plynoucí z ust. § 304 ZPr. Toto omezení má zajistit nestranný výkon státní správy a zamezit střetu osobních zájmů zaměstnance se zájmy zaměstnavatele. Jak podotýká Bělina<sup>20</sup>, ust. § 303 odst. 3 ZPr nebrání výkonu jiné výdělečné činnosti než je podnikání. Zaměstnanci by tak mohli i bez předchozího souhlasu zaměstnavatele například vykonávat činnost v dalším pracovněprávním vztahu. V souladu s ust. § 304 ZPr by tato činnost nesměla mít shodný předmět jako činnost zaměstnavatele.

Omezení podnikatelské činnosti se v souladu s ust. § 303 ZPr nevztahuje na „výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti, ani na správu vlastního majetku“. Speciální podmínky pro další právní vztahy účasti na práci jsou dále upraveny zvláštními právními předpisy.<sup>21</sup>

## **2.2. Omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání**

V pracovním právu je přípustné, aby se zaměstnanec za splnění určitých podmínek smluvně zavázal, že se po skončení zaměstnání zdrží výkonu určitého druhu výdělečné činnosti. Tento závazek lze sjednat v konkurenční doložce. Právní úprava konkurenční doložky je obsažena v ust. § 310 a § 311 ZPr, jejichž znění vychází z ust. § 29a a ust. § 29b StZPr ve znění účinném do 31. prosince 2006.

Konkurenční doložka je dvoustranným právním jednáním. Představuje individuální ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pro její platnost je zákonem vyžadována písemná forma. Konkurenční doložku lze sjednat pouze

---

<sup>19</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1180 – 1183.

<sup>20</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1180 – 1183.

<sup>21</sup> Např. zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů..

s omezeným okruhem zaměstnanců. Zákoník práce stanoví, že konkurenční doložku lze sjednat pouze s těmi zaměstnanci, od nichž lze její sjednání spravedlivě vyžadovat s ohledem na povahu poznatků, které získali v zaměstnání u zaměstnavatele. Předmětem tohoto ujednání je závazek zaměstnance, že se po skončení zaměstnání po sjednanou dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo činnosti mající vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Doba trvání závazku může činit nejvýše jeden rok po skončení zaměstnání. Po celou dobu trvání závazku zaměstnanec je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci peněžité vyrovnání. Výše tohoto peněžitého vyrovnání musí činit nejméně jednu polovinu průměrného výdělku zaměstnance za trvání zaměstnání za každý měsíc dodržování závazku. V souladu s ust. § 310 odst. 3 ZPr lze závazek z konkurenční doložky utvrdit smluvní pokutou. Ustanovení § 310 odst. 4 a 5 ZPr smluvním stranám umožňuje za splnění zákonem stanovených podmínek závazek z konkurenční doložky zrušit, a to výpovědí nebo odstoupením. Závazek z konkurenční doložky může být skončen také jinými způsoby.

Konkurenční doložka nemůže být v souladu s ust. § 311 ZPr sjednána s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

### **2.3. Zakázaná konkurenční doložka v Občanském zákoníku**

Právní úprava obsažená v ust. § 2975 ObčZ upravuje zakázanou konkurenční doložku účastníků hospodářské soutěže. Vzhledem k tomu, že ZPr obsahuje speciální úpravu konkurenčních doložek v pracovním právu, ust. § 2975 ObčZ se pro konkurenční doložku v pracovním právu nepoužije, a to ani subsidiárně.<sup>22</sup> Lze jej aplikovat pouze na ujednání o konkurenční doložce například ve smlouvách o obchodním zastoupení (ust. § 2483 a násl. ObčZ), o

---

<sup>22</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1220.

koupi závodu (ust. § 2175 a násl. ObčZ) nebo při rozšíření zákonného rozsahu zákazu konkurence členů orgánů obchodních korporací a družstev.<sup>23</sup>

V konkurenční doložce musí být dle ust. § 2975 odst. 1 ObčZ určeno území, okruh činnosti a okruh osob, kterých se zákaz konkurence týká. Ondřejová<sup>24</sup> uvádí, že nezbytné náležitosti konkurenční doložky jsou stanoveny kumulativně. Není-li některá ze zákonných náležitostí splněna, je konkurenční doložka stížena sankcí zdánlivosti.

Na rozdíl od konkurenční doložky v pracovním právu, podstatnou náležitostí konkurenční doložky dle ust. § 2975 ObčZ není poskytování přiměřeného protiplnění za dodržování zákazu konkurence. Účastníci hospodářské soutěže, pro které se úprava z ust. § 2975 ObčZ použije, jsou při jejím sjednávání v rovnocenném postavení. Pracovní právo oproti tomu vychází z předpokladu, že zaměstnanec je „slabší“ smluvní stranou, proto stanovuje povinnost zaměstnavatele vyplácet mu za dodržování zákazu konkurence přiměřené protiplnění a stanovuje jeho nejnižší přípustnou výši.

V ust. § 310 ZPr dále není stanoven požadavek na geografické vymezení zákazu konkurence v ujednání o konkurenční doložce. Jak uvádím v kapitole 4.3.2. této práce, v případě, že tato náležitost není v konkurenční doložce sjednána, není zcela jasné, na jakém území se zákaz konkurence uplatní. Domnívám se, že *de lege ferenda* by bylo vhodné zahrnout obligatorní určení území, kterého se zákaz konkurence týká, i do právní úpravy konkurenční doložky dle ust. § 310 ZPr.

Maximální přípustná délka trvání zákazu konkurence činí dle ust. § 2975 odst. 2 ObčZ pět let. Je-li v konkurenční doložce ujednán zákaz konkurence delší než pět let, zákon přináší nevyvratitelnou domněnku, že konkurenční doložka byla ujednána na dobu pěti let.

Nejdelší přípustnou dobou, na kterou lze sjednat konkurenční doložku v pracovním právu, je dle ust. § 310 odst. 1 ZPr doba jednoho roku. Nejdelší možná doba trvání závazku je tedy výrazně kratší než doba dle ust. § 2975 odst. 2 ObčZ. V pracovním právu část doktríny uvažuje, že konkurenční doložka sjednaná

---

<sup>23</sup> Ondřejová v HULMÁK M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014. s. 1765 – 1768. ISBN 978-80-7400-287-8

<sup>24</sup> Ondřejová v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1765 – 1768.

na dobu delší jednoho roku bude stížena sankcí absolutní neplatnosti.<sup>25</sup> Lze se domnívat, že úvahy nad takovou sankcí v konkurenční doložce dle ust. § 310 ZPr vychází z principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jiní autoři<sup>26</sup> se přiklání k názoru, že konkurenční doložka v pracovním právu sjednaná na dobu delší jednoho roku bude, stejně jako konkurenční doložka dle ust. § 2975 ObčZ, platná po dobu jednoho roku. K tomuto závěru se lze přiklonit též s ohledem na ust. § 577 ObčZ.

Omezuje-li konkurenční doložka zavázanou stranu více, než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany, může soud v souladu s ust. § 2975 odst. 3 ObčZ na návrh dotčené strany konkurenční doložku omezit, zrušit, nebo prohlásit za neplatnou.

---

<sup>25</sup> Bělina In BĚLINA, BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1218, shodně TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, č. 15, s. 541.

<sup>26</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 111.

### 3. Konkurenční doložka v Zákoníku práce

#### 3.1. Institut konkurenční doložky v pracovním právu

Konkurenční doložka představuje smluvní omezení profesního uplatnění zaměstnance po skončení zaměstnání. Právní úprava tohoto institutu je dispozitivní, s kogentními prvky.<sup>27</sup> Konkurenční doložka je ujednáním, které lze se zaměstnancem uzavřít fakultativně, a to pouze v případě, že dojde k naplnění zákonných předpokladů pro její sjednání. Zásadním předpokladem pro sjednání konkurenční doložky je skutečnost, že její uzavření lze od zaměstnance spravedlivě vyžadovat s ohledem na povahu informací, které v zaměstnání získal.

Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje nevykonávat po skončení zaměstnání po dohodnutou dobu výdělečnou činnost, která je svým předmětem shodná s činností bývalého zaměstnavatele, nebo má vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. Jedná se o právní úpravu vyplývající z ochrany obchodního tajemství<sup>28</sup>. Oproti většině ustanovení pracovního práva, která chrání zájmy zaměstnance, je konkurenční doložka institutem chránícím ekonomické zájmy zaměstnavatele.<sup>29</sup> Při sjednávání konkurenční doložky dochází ke střetu dvou protichůdných zájmů.

Na jedné straně stojí zájem zaměstnavatele. Zaměstnavatel se sjednáním konkurenční doložky chrání před únikem informací, poznatků a technologických postupů prostřednictvím zaměstnance ke konkurenčnímu podnikateli.<sup>30</sup> Právní úprava taktéž znemožňuje, aby zaměstnanec tyto poznatky využil při vlastní podnikatelské činnosti.

Na straně druhé stojí základní právo zaměstnance vyplývající z čl. 26 odst. 1 LZPS svobodně si zvolit své povolání. Ustanovení § 310 ZPr upravuje možnost za splnění určitých předpokladů toto základní právo zaměstnance omezit. Lze

---

<sup>27</sup> Srov. důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8 VI. n. zákoníku práce – EU, dostupná na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

<sup>28</sup> Obchodní tajemství tvoří dle ust. § 504 ObčZ „konkurenčně významné, určité, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem, a jejichž vlastníci zajišťují ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení“.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. srpna 2014 sp. zn. 21 Cdo 1403/2013.

<sup>30</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2012 sp. zn. 21 Cdo 3034/2011.

souhlasit s Vrajíkem<sup>31</sup>, že takové omezení je opodstatněno tím, že bez pracovního poměru u zaměstnavatele by se zaměstnanec k důvěrným informacím o jeho činnosti nikdy nedostal. Zaměstnavatel mu je poskytl pouze v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů. Nebylo by proto spravedlivé dát zaměstnanci hned po skončení pracovního poměru naprostou volnost v jejich využívání.

Konkurenční doložka je dvoustranným právním jednáním, kterým mezi sebou smluvní strany vytváří synallagmatický závazek<sup>32</sup>. Vzájemné plnění smluvních stran spočívá v kontinuálním dodržování zákazu konkurence zaměstnancem a jemu odpovídajícím poskytování protiplnění zaměstnavatelem.<sup>33</sup> Zaměstnanec se zavazuje zdržet se po dohodnutou omezenou dobu nejvýše jednoho roku výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo výdělečné činnosti mající vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Za dodržování tohoto závazku je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání závazku. V konkurenční doložce si lze sjednat smluvní pokutu. Tu se zaměstnanec zavazuje zaplatit v případě, že svůj závazek poruší.

Povinnost bývalého zaměstnance dodržovat závazek z konkurenční doložky je třeba odlišovat od dalších povinností, vyplývajících přímo ze zákona. Mezi ně patří povinnost zdržet se nekalosoutěžního jednání vůči bývalému zaměstnavateli. Takové jednání zaměstnance by bylo v rozporu s dobrými mravy. Speciálně by pak dle mého názoru bylo na daný případ možné aplikovat ust. § 2976 a násl. ObčZ.

### 3.2. Profesní omezení zaměstnance

Právní úprava obsažená v ust. § 310 odst. 1 ZPr stanoví, že bývalý zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje nevykonávat činnost, která „by

---

<sup>31</sup> Srov. Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 178-179. ISBN 978-80-7263-785-0.

<sup>32</sup> Synallagmatické závazky jsou dle právní teorie takové dvoustranné závazky, v nichž plnění obou stran je na sebe vzájemně vázáno. K povaze závazku z konkurenční doložky se vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001, když uvedl, že „*ujednání o konkurenční doložce je svojí povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci hospodářského poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.*“

<sup>33</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

*byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“.* Předmět činnosti<sup>34</sup> některých zaměstnavatelů je ale velmi široký. Jako příklad lze uvést zaměstnavatele s volnou živností a předmětem podnikání výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách č. 1-3 Živnostenského zákona. Sjednání konkurenční doložky s takovým zaměstnavatelem by zaměstnanec omezilo ve výkonu jakékoli obchodní činnosti. Bělina<sup>35</sup> uvádí, že v těchto případech bude třeba zkoumat, zda se podnikání bývalého a současného zaměstnavatele v určité oblasti překrývá. Například mají-li stejné dodavatele či zákazníky. V případě, že bývalý a nový zaměstnavatel budou společností podnikající ve zcela odlišných oborech, které se v žádné z relevantních oblastí nepřekrývají, k porušení závazku z konkurenční doložky nedojde.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 31. srpna 2012 sp. zn. 21 Cdo 2995/2011 judikoval, že k porušení závazku z konkurenční doložky postačí, budou-li předměty činnosti bývalého a nového zaměstnavatele shodné pouze zčásti. Zároveň potvrdil, že nepřipustnou výdělečnou činností zaměstnanec je také výdělečná činnost, jejíž předmět se ani zčásti neshoduje s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele. A to za kumulativního splnění dvou předpokladů. Tato činnost má vůči činnosti bývalého zaměstnavatele soutěžní povahu a bývalý zaměstnanec se při jejím výkonu dostane do konkurenčního postavení vůči bývalému zaměstnavateli. Nejvyšší soud ČR také zdůraznil, že pokud se zaměstnanec v novém zaměstnání nepodílí na výkonu činnosti, při které by mohl využít informace získané v předchozím zaměstnání, k porušení konkurenční doložky nedojde. A to ani v případě, že předmět činnosti jeho nového zaměstnavatele je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele bývalého. Poznatky získané v předchozím zaměstnání nebudou zaměstnancem využity a zaměstnanec nezpůsobí podstatné ztížení činnosti bývalého zaměstnavatele.<sup>36</sup>

Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že nebude vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo činnost mající vůči činnosti bývalého zaměstnavatele soutěžní povahu.

---

<sup>34</sup> Předmětem činnosti se rozumí předmět činnosti zapsaný v obchodním rejstříku, vyplývající ze živnostenského oprávnění, ze zakladatelského právního jednání, popř. ze zvláštních právních předpisů.

<sup>35</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1218.

<sup>36</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.

Výdělečnou činností se dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001 rozumí činnost, „s níž je obvykle spojeno poskytnutí odměny“. Není podstatné, zda zaměstnanec při výkonu této činnosti skutečně výdělku dosáhl. Podstatné není ani to, zda se jedná o „pracovněprávní vztah, občanskoprávní vztah, o podnikání na základě živnostenského listu či o výkon práce v obchodních společnostech“.<sup>37</sup>

Podstatné je především to, zda je vykonávaná činnost činností, za niž je obvykle poskytována odměna. Jako příklad lze uvést výkon činnosti pro neziskovou organizaci. Zaměstnanec při výkonu této činnosti může využít poznatky, které získal za trvání zaměstnání. Za určitých okolností může zaměstnavateli výkonem takové činnosti ztížit jeho činnost. Činnost ale nevykonává za účelem dosažení zisku a vykonává ji bezúplatně. V případě, že činnost, kterou zaměstnanec vykonává bez nároku na odměnu, je činností, za niž je odměna obvykle poskytována, došlo by jejím výkonem k porušení závazku z konkurenční doložky.

Předmět činnosti zaměstnavatele se ale za dobu trvání pracovního poměru může změnit. Závazek z konkurenční doložky je v ust. § 310 odst. 1 ZPr formulován jako zákaz „činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“. Znění zákona užívá podmiňovací způsob. To vyvolává otázku, k jakému okamžiku se předmět činnosti zaměstnavatele či výkon činnosti soutěžní vůči činnosti zaměstnavatele posuzuje. Zda ke dni sjednání konkurenční doložky, nebo po celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, nebo ke dni skončení zaměstnání.

Lze se setkat s názorem, že zaměstnanec se má zdržet výkonu činnosti, o které získal za trvání zaměstnání určité poznatky, a která je předmětem činnosti zaměstnavatele po celou dobu trvání závazku nebo má vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.<sup>38</sup>

Konkurenční doložkou má být zabráněno tomu, že zaměstnanec ohrozí bývalého zaměstnavatele v jeho současném podnikání. Výkon činnosti, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele v době sjednání konkurenční doložky, ale není jejím předmětem v době skončení zaměstnání, by tak pro zaměstnavatele neměl

---

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>38</sup> TOMEK, M.: Konkurenční doložka. Právní rádce. 2007, č. 8, s. 28.

být relevantní. Lze se proto přiklonit k názoru zastávanému převážnou částí právní doktríny, že z účelu konkurenční doložky vyplývá, že rozhodující je činnost zaměstnavatele v den skončení pracovního poměru.<sup>39</sup>

K porušení závazku z konkurenční doložky tak dojde v případě, že zaměstnanec začne vykonávat činnost se shodným předmětem jako je předmět činnosti bývalého zaměstnavatele nebo činnost mající vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. Zaměstnanec a bývalý zaměstnavatel se zároveň musí ocitnout v navzájem konkurenčním postavení. Nová činnost zaměstnance musí být výdělečná, a to alespoň pojmově.

Zároveň se musí jednat o výkon aktivní činnosti. Pokud se zaměstnanec začne podílet na činnosti společnosti se shodným předmětem činnosti jako je předmět činnosti zaměstnavatele, avšak podílí se na ní pouze výkonem práv a povinností vyplývajících z jeho kapitálové účasti na společnosti, závazek z konkurenční doložky porušen není.<sup>40</sup> V takovém případě se jedná pouze o správu vlastního majetku. Výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 310 odst. 1 ZPr nevykonává zaměstnanec ani v případě, že zajišťuje nezbytná opatření k tomu, aby takovou výdělečnou činnost mohl vykonávat v budoucnu. Například si obstará živnostenské oprávnění.<sup>41</sup>

Na rozdíl od zákazu z konkurenční doložky, omezení další výdělečné činnosti za trvání zaměstnání z ust. § 304 ZPr zaměstnanci zakazuje pouze výkon činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele.<sup>42</sup> Jak uvádí Bělina<sup>43</sup>, závazek z konkurenční doložky tak postihuje širší spektrum činností. Zaměstnanci je znemožněn také výkon činnosti mající soutěžní povahu vůči činnosti bývalého zaměstnavatele. Tedy činnosti, kterou za trvání zaměstnání vykonávat mohl.

---

<sup>39</sup> Tento názor zastává např. ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit. s. 103. shodně Rámiš, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy. 2004, č. 14, s. 523 - 526.

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007.

<sup>41</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>42</sup> Za předpokladu, že zaměstnanci není výkon takové činnosti zaměstnavatelem písemně povolen.

<sup>43</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1217.

### 3.3. Zákonné podmínky sjednání konkurenční doložky

Konkurenční doložku lze uzavřít při sjednání pracovního poměru jako součást pracovní smlouvy, i za jeho trvání jako samostatnou dohodu.<sup>44</sup> Vyloučeno není ani obsažení konkurenční doložky v dohodě o skončení pracovního poměru. Konkurenční doložka je ujednáním oddělitelným od zbytku dokumentu, jehož je součástí. Případná neplatnost konkurenční doložky tak nemá vliv na platnost a účinnost zbytku dokumentu. Konkurenční doložka je vždy uzavřena jako individuální ujednání mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem.

#### 3.3.1 Písemná forma

V souladu s ust. § 310 odst. 6 ZPr je pro uzavření konkurenční doložky obligatorní písemná forma. Nedostatek formy lze dle ust. § 582 odst. 1 ObčZ konvalidovat. Není-li konkurenční doložka uzavřena v písemné formě, je neplatná. Lze uvažovat, zda se bude jednat o neplatnost absolutní, nebo relativní.

V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že absence písemné formy způsobí absolutní neplatnost konkurenční doložky.<sup>45</sup> Tento závěr má jistě své opodstatnění. Závazkem z konkurenční doložky dochází k omezení základního práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání. Není-li zachována písemná forma, může mezi stranami docházet k pochybnostem týkajícím se základních náležitostí konkurenční doložky, jako je sjednaná výše protiplnění nebo délka trvání závazku. Tím by mohlo dojít k narušení zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. V souladu s ust. § 588 ObčZ ve spojení s ust. § 1a odst. 2 ZPr lze proto uvažovat nad absolutní neplatností konkurenční doložky.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 byla konkurenční doložka uzavřená v ústní formě shledána relativně neplatnou.<sup>46</sup> Uvedený rozsudek vycházel ze znění ust. § 20 ZPr v době do 13. dubna 2008, dle něž byla právní jednání v pracovněprávních vztazích zásadně relativně neplatná. Výjimku tvořila právní jednání směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

---

<sup>44</sup> Bělina In BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 1217.

<sup>45</sup> Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 174, shodně ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 121.

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009.

Neplatnosti se mohla dovolat pouze strana, která byla právním jednáním dotčena.<sup>47</sup>

Výše uvedený rozsudek je založen na v současné době již neúčinném ustanovení Zákoníku práce. O relativní neplatnosti konkurenční doložky uzavřené v ústní formě lze přesto uvažovat. Absolutně neplatné je dle ust. § 588 ObčZ právní jednání, které „*se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek*“. Absencí písemné formy v tomto případě nebudou narušeny dobré mravy ani veřejný pořádek. Závazkem z konkurenční doložky dochází k omezení základního práva zaměstnance na práci. Za toto omezení je zaměstnanci poskytována peněžité kompenzace. Pro relativní neplatnost konkurenční doložky uzavřené v ústní formě proto hovoří fakt, že zaměstnanec může mít na vyplácení peněžité kompenzace, a tedy i na trvání závazku z konkurenční doložky, zájem. Konkurenční doložka je smluvním ujednáním, které upravuje vztahy mezi dvěma smluvními stranami, a je sjednáno v zájmu těchto smluvních stran. Nedostatkem písemné formy může dojít pouze k poškození zájmů smluvních stran.

Proto se přikláním k závěru, že absence písemné formy konkurenční doložky bude mít za následek její relativní neplatnost. Závěr lze dle mého názoru obdobně aplikovat i na výpověď konkurenční doložky, odstoupení, dohodu o odstoupeném dle ust. § 1992 ObčZ a dohodu o skončení konkurenční doložky.

### **3.3.2 Působnost konkurenční doložky**

Působnost konkurenční doložky se posuzuje pro každý případ individuálně. Při posuzování musí být zohledněn charakter chráněných informací, poznatků, pracovních a technologických postupů a jejich význam pro zaměstnavatele. Zároveň je kladen důraz na ochranu postavení zaměstnance a jsou stanoveny minimální zákonné požadavky, od nichž se nelze odchýlit.

---

<sup>47</sup> V období od 1.1.2007 do 13.4.2008 znělo ust. § 20 ZPr:

*„Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“*

### ***Osobní působnost***

Šimečková<sup>48</sup> shrnuje, že dohodu o konkurenční doložce je zaměstnavatel oprávněn uzavřít pouze se zaměstnancem, od nějž lze její uzavření spravedlivě vyžadovat. Kritériem pro posouzení spravedlivosti sjednání konkurenční doložky je povaha informací, poznatků, pracovních a technologických postupů, které daný zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele.

Účelem konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele před únikem důležitých informací, poznatků, pracovních a technologických postupů ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnance, který se s nimi seznámil za trvání zaměstnání.<sup>49</sup> V souladu s ust. § 310 odst. 2 se chrání únik informací, jejichž využití při výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo činnosti soutěžní, by mohlo závažným způsobem ztížit jeho činnost. V rozhodnutí ze dne 26. srpna 2014, č.j. 21 Cdo 1403/2013 Nejvyšší soud ČR uvedl, že chráněny jsou také informace, „*kteří mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu.*”<sup>50</sup>

V každém individuálním případě je tak podstatné zejména zodpovězení dvou otázek. Zda by využití určitého poznatku konkurenčním podnikatelem znamenalo pro konkurenčního podnikatele výhodu v hospodářské soutěži a zda by využití takového poznatku mohlo závažným způsobem ztížit činnost bývalého zaměstnavatele. Konkurenční doložku lze proto sjednat jen se zaměstnanci, kteří za trvání zaměstnání získali některé z výše uvedených důvěrných informací. Sjednání konkurenčních doložek bude využitelné zejména pro zaměstnance na manažerských postech. Naopak sjednání konkurenční doložky by nebylo spravedlivé se zaměstnanci zastávajícími řadové pozice, například s uklízeči. Šimečková<sup>51</sup> dodává, že při uzavření konkurenční doložky se zaměstnancem, od nějž nelze její sjednání spravedlivě požadovat, bude tato relativně neplatná. Její neplatnost bude třeba prokázat v soudním řízení. Konkurenční doložku lze sjednat i s mladistvým zaměstnancem starším 15ti let<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 109.

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 3034/2011.

<sup>50</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1403/2013.

<sup>51</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 109.

<sup>52</sup> V souladu s ust. § 35 odst. 1 ObčZ se také nezletilá osoba může zavázat k výkonu závislé práce, dovrší-li ke dni nástupu do práce věk 15 let a dokončí povinnou školní docházku.

Dikce zákona váže sjednání konkurenční doložky na skutečnost, že její sjednání lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, které zaměstnanec „získal v zaměstnání u zaměstnavatele“. Při tomto vyjádření používá minulý čas. Z toho by bylo možné dovodit, že konkurenční doložku lze sjednat až poté, co se zaměstnanec s konkurenčně významnými informacemi seznámil. K této otázce se vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. Nejvyšší soud ČR potvrdil, že zákon předpokládá sjednání konkurenční doložky při vzniku pracovního poměru. Tedy ještě předtím, než má zaměstnanec možnost se s konkurenčně významnými informacemi a technologickými postupy seznámit.<sup>53</sup> Jen z minulého času užitého v zákonném ustanovení proto nelze dovodit, že konkurenční doložku lze sjednat až poté, co zaměstnanec konkurenčně významné informace získá.

V souladu s ust. § 311 ZPr nelze konkurenční doložku sjednat s „pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, ani s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb“. Konkurenční doložku nelze dle ust. § 40 Zákona o úřednících územních samosprávných celků sjednat ani s úředníky územních samosprávných celků.

### **Časová**

Délka trvání závazku zaměstnance představuje období, v němž je zaměstnanec povinen dodržovat profesní omezení z konkurenční doložky plynoucí. Zaměstnavatel je povinen mu po celou dobu vyplácet měsíční peněžitou kompenzaci. V souladu s ust. § 310 odst. 1 ZPr se zaměstnanec může zavázat k dodržování profesního omezení po dobu nejdéle jednoho roku po skončení zaměstnání. Konkurenční doložkou dochází k omezení práva na práci dle čl. 26 LZPS. Ustanovení stanovující maximální možnou délku omezení konkurenční výdělečné činnosti zaměstnance je proto kogentní. Lze uvažovat nad tím, jaké důsledky bude mít sjednání zákazu konkurence delšího než jeden rok.

V právní doktríně se často objevuje názor, že je-li v konkurenční doložce sjednána doba trvání závazku delší než jeden rok, je konkurenční doložka

---

<sup>53</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

neplatná. Bělina<sup>54</sup> se domnívá, že by se jednalo nejspíše o neplatnost absolutní dle ust. § 588 ObčZ s přihlédnutím k zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a ust. § 1a odst. 2 ZPr.

Lze se setkat též s názorem, že takové ujednání neplatnost konkurenční doložky nezpůsobí. Šimečková<sup>55</sup> uvádí, že konkurenční doložka v takovém případě zůstane platná a pouze doba trvání závazku se zkrátí na dobu jednoho roku, která je zákonem povolena jako nejdelší možná.

Osobně bych se přiklonila spíše k závěru Šimečkové<sup>56</sup>, a to zejména s ohledem na ust. § 574 ObčZ, které stanoví, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Tomuto závěru svědčí též znění ust. § 577 ObčZ. Toto ustanovení stanoví, že *„v případě, že důvod neplatnosti spočívá v nezákonném určení časového, místního, množstevního nebo jiného rozsahu, změní soud tento rozsah tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran.“*

### ***Místní působnost***

Zákoník práce nestanoví, na jakém území je zaměstnanec ve svém profesním působení omezen, nesjednají-li si strany jinak. Tato otázka nebyla řešena ani v judikatuře.

S ohledem na princip teritoriality právních předpisů lze uvažovat nad platností závazku na celém území České republiky. Dikce ust. § 310 odst. 1 ZPr stanoví, že zaměstnanci je v případě sjednání konkurenční doložky uloženo zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která má vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Hospodářská soutěž probíhá na relevantním trhu. Lze proto souhlasit s Vrajíkem<sup>57</sup>, že výklad, že konkurenční doložka bude zaměstnance omezovat právě na relevantním trhu, se jeví jako pravděpodobnější.

---

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav, op. cit., s. 1218.

shodně TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2008, č. 15, s. 541.

<sup>55</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 111.

<sup>56</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 111.

<sup>57</sup> Srov. Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 176-177.

Jak shrnuje Turek<sup>58</sup>, konkurenční doložka může být sjednána se zaměstnanci působícími ve společnostech, jejichž činnost je regionálně či místně omezena. Platnost konkurenční doložky na celém území České republiky tak není z povahy věci nezbytná. Naopak v určitých úzce specializovaných oborech může relevantní trh území České republiky přesahovat a i celosvětová platnost konkurenční doložky se může jevit jako přiměřená vzhledem k oprávněným zájmům zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést obor informačních a komunikačních technologií.

Neurčení místní působnosti zákazu konkurence může vést k nejistotě obou smluvních stran ohledně území, na němž se konkurenční doložka uplatní. Lze proto doporučit, aby si smluvní strany místní působnost konkurenční doložky v dohodě vždy ujednaly. Rozsahu zákazu by měla vždy odpovídat výše peněžitého vyrovnání. V případě, že by bylo sjednáno území příliš široké, dle mé úvahy by se nabízela možnost, aby jej soud na návrh dotčené strany přiměřeně omezil.

### **3.3.3 Konkurenční doložka v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Konkurenční doložku lze sjednat se zaměstnanci v pracovním poměru, i se zaměstnanci pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Lze uvažovat, zda je uzavírání konkurenčních doložek se zaměstnanci pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vhodné a spravedlivé. V souladu s ust. § 74 ZPr má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pouze doplňkovými pracovněprávními vztahy. Zaměstnanci, s nimiž je sjednávána konkurenční doložka, vykonávají práci, při níž se seznamují s významnými poznatky o fungování zaměstnavatele. Z povahy těchto činností lze usoudit, že se bude jednat zejména o zaměstnance pracující v pracovním poměru.

Sjednávání konkurenčních doložek v dohodách o provedení práce si proto lze představit jen obtížně. Práce konaná na základě dohody o provedení práce může být vykonávána nejvýše 300 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanci

---

<sup>58</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2008, č. 15, s. 541.

nepřináší dostatečný výdělek, ani dostatečnou ochranu zaměstnání.<sup>59</sup> Navíc lze uvažovat, zda zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o provedení práce v omezeném čase skutečně stihne získat konkurenčně významné informace o činnosti zaměstnavatele. Významnou roli hraje dle mého názoru též nepravidelnost, s jakou lze vykonávat práci na základě dohody o provedení práce a z ní pramenící obtížnost určení výše peněžitého vyrovnání, které by mělo být zaměstnanci vypláceno. Ačkoli sjednávání konkurenčních doložek v dohodách o provedení práce není vyloučeno, z výše vyjmenovaných důvodů se domnívám, že není vhodné.

*De lege ferenda* lze dle mého názoru uvažovat o novelizaci ust. § 310 odst. 1 ZPr. Za poslední větu ust. § 310 odst. 1 ZPr by bylo vhodné přidat další větu. Novelizované ustanovení by stanovilo, že *konkurenční doložku nelze sjednat se zaměstnanci vykonávajícími práci na základě dohody o provedení práce.*

### 3.3.4 Sjednání konkurenční doložky ve zkušební době

Do 1. ledna 2012 platilo, že při uzavření konkurenční doložky nebylo možné se zaměstnancem zároveň sjednat zkušební dobu. Vyžadoval-li zaměstnavatel, aby v pracovní smlouvě byla zkušební doba sjednána, bylo uzavření konkurenční doložky přípustné až po jejím uplynutí.

Tato úprava byla činila aplikační problémy, a to z několika důvodů.<sup>60</sup> Sjednání konkurenční doložky vyžaduje souhlas zaměstnance. Dle Turka<sup>61</sup> se při odložení jejího sjednání po uplynutí zkušební doby zaměstnavatel vystavoval riziku, že po jejím uplynutí zaměstnanec nebude s uzavřením konkurenční doložky souhlasit. Dále je pro určité profese nezbytné, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci důležité informace a technologické postupy již ve zkušební době. Jedině tak může vyzkoušet zaměstnancovy schopnosti. V případě, že tyto informace byly zaměstnanci před koncem zkušební doby zpřístupněny, musel zaměstnavatel počítat s možností, že zaměstnanec zruší pracovní poměr ve zkušební době. Po skončení zaměstnání bude moci získané informace neomezeně využívat a zaměstnavatel nebude mít možnost mu v tom zabránit.

---

<sup>59</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 101.

<sup>60</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 101.

<sup>61</sup> TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2008, č. 15, s. 541.

Novelou ZPr č. 356/2011 Sb. došlo ke zrušení omezení, dle něhož bylo možné uzavírat konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby. Zaměstnavatel nově může se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednat jak zkušební dobu, tak konkurenční doložku. Přesto je třeba, aby zaměstnavatel pečlivě zvážil, zda je pro něj závazek zaměstnance z konkurenční doložky ve zkušební době využitelný. Vrajík<sup>62</sup> upozorňuje, že zaměstnanec v prvních měsících trvání pracovního poměru reálně nemusí žádné důvěrné informace o činnosti zaměstnavatele získat. Zároveň je zaměstnanec oprávněn v souladu s ust. § 48 odst. 1 písm. d) ZPr zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Zaměstnavatel se tak vystavuje riziku, že bude nucen vyplácet zaměstnanci kompenzaci za dodržování závazku z konkurenční doložky, ačkoli se zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru žádné konkurenčně významné informace nedozvěděl. Jako možné řešení by se nabízelo odsunutí účinnosti ujednání o konkurenční doložce po skončení zkušební doby.

### 3.3.5 Závazek zaměstnavatele

Dle ust. § 310 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen zaměstnanci za každý měsíc trvání závazku z konkurenční doložky poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání, „*nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku<sup>63</sup> zaměstnance*“. Nedohodnou-li se strany jinak, je peněžité vyrovnání splatné pozadu za měsíční období.

Závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání je obligatorní náležitostí konkurenční doložky. Jak uvádí Bělina<sup>64</sup>, vzhledem k synallagmaticnosti závazku z konkurenční doložky lze dovodit, že pokud by poskytování peněžitého vyrovnání zaměstnavatelem nebylo v konkurenční doložce sjednáno, byla by tato absolutně neplatná pro rozpor se zákonem a s dobrými mravy.

---

<sup>62</sup> Vrajík v HÚRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 174.

<sup>63</sup> Průměrným měsíčním výdělkem se v souladu s ust. § 352 ZPr rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak. Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013 potvrdil, že průměrný čistý měsíční výdělek se v pracovním právu používá jen pro určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci dle ust. § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V souvislosti se sjednáváním konkurenční doložky lze proto uvažovat pouze o průměrném hrubém výdělkem.

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav, op. cit., s. 1219.

Peněžité vyrovnání představuje protihodnotu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje za dodržování zákazu konkurence. Poskytování peněžitého vyrovnání má dvě funkce. Na jedné straně je cenou, kterou zaměstnavatel platí za získání jistoty, že zaměstnanec po sjednanou dobu nevyužije konkurenčně významné informace, které získal za trvání zaměstnání. Na straně druhé kompenzuje zaměstnanci omezení jeho dalšího profesního působení v důsledku dodržování závazku z konkurenční doložky. Zaměstnanci tak má být kompenzována ztráta příjmu, kterého by mohl dosáhnout, pokud by získal zaměstnání v oboru své činnosti. Zároveň mu má být kompenzováno omezení jeho odborného rozvoje, kdy v důsledku profesního omezení nemůže působit v oboru své specializace a dále prohlubovat svou kvalifikaci.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009, pro určení přiměřenosti výše peněžitého vyrovnání není podstatné, za jak dlouhou dobu po skončení pracovního poměru zaměstnanec nastoupil do nového zaměstnání. Nezáleží ani na tom, jak vysokých výdělků v době zákazu konkurence dosahoval.<sup>65</sup>

V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání lze vázat na to, jakým způsobem došlo ke skončení pracovního poměru.<sup>66</sup> Dle tohoto názoru by v případě skončení pracovního poměru sankční výpovědí, například z důvodů stanovených v ust. § 52 písm. g) a h) a v ust. § 55 odst. 1 ZPr, mohla být povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci kompenzaci omezena.

Účelem konkurenční doložky je ochrana konkurenčně významných informací, s nimiž se zaměstnanec seznámil za trvání zaměstnání. Poskytované protiplnění má zaměstnanci kompenzovat omezení jeho profesního uplatnění po skončení zaměstnání. V případě, že zaměstnanec závažně poruší své povinnosti, jeho závazek nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání tím není dotčen. Zároveň v důsledku profesního omezení z konkurenční doložky dojde k omezení jeho základního práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Z výše uvedených důvodů se s možností vázat vyplácení přiměřeného zadostiučinění na důvod skončení pracovního poměru neztotožňují.

---

<sup>65</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009.

<sup>66</sup> TOMEK, M. Konkurenční doložka. Právní rádce, 2007, č. 8, s. 29.

Lze souhlasit s Turkem<sup>67</sup>, že peněžité vyrovnání má svou povahou nejužší vztah k institutu mzdy. Peněžité vyrovnání plní některé z funkcí mzdy, zejména funkci alimentární a kompenzační. Na podobnost plnění z konkurenční doložky se mzdou lze odkázat i v tom ohledu, že v případě prodlení s poskytováním plnění ze strany zaměstnavatele jsou zaměstnanci přiznána obdobná práva.<sup>68</sup> Na rozdíl od mzdy se nejedná o plnění za vykonanou práci, ale naopak za upuštění od jejího výkonu.

Od peněžité kompenzace poskytované zaměstnanci za dodržování závazku z konkurenční doložky je třeba odlišit jiné příspěvky poskytnuté zaměstnanci zaměstnavatelem po skončení pracovního poměru, zejména odstupné a odchodné<sup>69</sup>. Smyslem a účelem odstupného je po určitou dobu zaměstnanci kompenzovat ztrátu výdělku, k níž dojde v důsledku skončení jeho pracovního poměru. Oproti tomu smyslem a účelem peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky je kompenzovat zaměstnanci profesní omezení po skončení zaměstnání.<sup>70</sup>

### 3.3.5.1. Výše peněžitého vyrovnání

Výše peněžitého vyrovnání poskytovaného zaměstnanci musí být v souladu s ust. § 310 odst. 1 ZPr přiměřená. Ustanovení § 310 odst. 1 ZPr dále kogentně stanovuje nejnižší možnou výši peněžitého vyrovnání, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci za plnění závazku poskytnout. Před 1. lednem 2012 činila tato nejnižší možná výše výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání závazku. Novelou ZPr č. 365/2011 Sb. byla

---

<sup>67</sup> TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. Právní rozhledy. 2008, č. 22, s. 830.

<sup>68</sup> Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu do 15ti dnů od její splatnosti, má zaměstnanec právo okamžitě zrušit pracovní poměr dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZPr. Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci peněžité vyrovnání z konkurenční doložky do 15 dnů od jeho splatnosti, je zaměstnanec oprávněn konkurenční doložku v souladu s ust. § 310 odst. 5 ZPr vypovědět.

<sup>69</sup> Odchodné bylo institutem upraveným v ust. § 29 odst. 3 StZPr. Platný a účinný ZPr tento institut nezná. K poskytování odchodného a vyplácení kompenzace z konkurenční doložky se Nejvyšší soud ČR vyjádřil v usnesení z 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009. Nejvyšší soud ČR judikoval, že odchodné nelze považovat za peněžitou kompenzaci poskytovanou zaměstnanci za dodržování konkurenční doložky. Je-li zaměstnanci poskytováno odchodné, má mu být poskytováno nad rámec částky vyplácené jako peněžité kompenzace za dodržování omezení z konkurenční doložky.

<sup>70</sup> Drápal v PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. Případové studie pracovněprávní. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 355.

výše nejnižšího možného peněžitého vyrovnání snížena, a to na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání závazku. Tuto změnu hodnotím pozitivně. Její sjednání je díky novele pro zaměstnavatele méně zatěžující a stala se využitelnou v širším okruhu případů.

Lze se domnívat, že výše peněžitého vyrovnání bude často vyšší než zákonem stanovené minimum. Při stanovení výše peněžitého vyrovnání je třeba přihlížet k jednotlivostem každého případu. Má zohlednit charakter informací, které se zaměstnanec v zaměstnání dozvěděl a zároveň kompenzovat ztížení jeho profesního uplatnění po skončení zaměstnání. Při sjednávání výše peněžitého vyrovnání je třeba přihlídnout k okruhu zaměstnavatelů, u nichž bude zaměstnanci v důsledku dodržování zákazu konkurence zapovězen výkon práce. Čím bude tento okruh širší, tím vyšší peněžitou kompenzací by měl zaměstnavatel poskytnout. Přihlíženo bude též ke geografickému rozsahu omezení konkurence. Výše peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky sjednávané v rámci jednoho regionu tak může být nižší než výše peněžitého vyrovnání z doložky zakazující zaměstnanci konkurenci celosvětově.<sup>71</sup>

Závazek z konkurenční doložky výrazně omezuje základní právo zaměstnance na práci a neupravení nejnižší přípustné výše peněžitého vyrovnání zákonem by dle mého názoru do smluvního vztahu vneslo příliš vysokou míru nejistoty. Zaměstnavatel by měl povinnost poskytovat zaměstnanci peněžitou kompenzací jen s obtížně měřitelným korektivem přiměřenosti. Stanovení nejnižší možné výše peněžitého plnění zákonem proto lze považovat za pozitivní z hlediska zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Nejnižší možnou výši kompenzace představující jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání závazku považuji za adekvátní.

### **3.3.5.2. Daňové a účetní souvislosti**

#### ***Platba daně z příjmů***

Plnění z konkurenční doložky je příjmem plynoucím zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé práce v pracovněprávním vztahu. Představuje tak

---

<sup>71</sup> Srov. Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 176.

příjem ze závislé činnosti v souladu s ust. § 6 odst. 1 písm. d) ve spojení s ust. § 6 odst. 1 písm. a) Zákona o daních z příjmů (dále „ZDPř“). Je proto předmětem daně z příjmů fyzických osob dle ust. § 3 odst. 1 písm. a) ZDPř. Plátcem daně nadále zůstává zaměstnavatel.

### ***Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění***

Mezi plátce pojistného na veřejné zdravotní pojištění patří v souladu s ust. § 4 Zákona o veřejném zdravotním pojištění (dále „ZdrPoj“) zaměstnanci i zaměstnavatelé. Za zaměstnance se dle ust. § 5 písm. a) ZdrPoj pro účely ZdrPoj považují osoby, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti podle ZDPř. Peněžité plnění z konkurenční doložky je příjmem ze závislé činnosti. Proto je jeho příjemce pro účely zdravotního pojištění považován za zaměstnance.

Povinnost zaměstnavatele platit za zaměstnance pojistné na veřejné zdravotní pojištění zaniká v souladu s ust. § 8 odst. 2 ZdrPoj dnem skončení zaměstnání. Výjimku z tohoto pravidla představuje ust. § 6 ZdrPoj, které stanoví, že *„zaměstnavatel je plátcem části pojistného z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků zúčtovaných bývalému zaměstnanci po skončení zaměstnání“*. Takovým příjmem je i plnění z konkurenční doložky. Zaměstnavatel je proto povinen platit za bývalého zaměstnance část pojistného dle ZdrPoj.

Vyměřovacím základem zaměstnance<sup>72</sup> je dle ust. § 3 odst. 1 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle ZDPř a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Výše pojistného činí dle ust. § 2 odst. 1 ZVZP 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Dle ust. § 9 odst. 2 ZdrPoj hradí pojistné z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel. Zaměstnavatel odvádí v dle ust. § 5 odst. 1 ZVZP část pojistného, kterou je povinen za zaměstnance hradit. Zároveň odvádí i část pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, srážkou z plnění, které je zaměstnanci poskytováno, a to i bez jeho souhlasu. Při stanovení výše peněžitého vyrovnání z konkurenční

---

<sup>72</sup> Dle ust. § 5 písm. a) ZDPř.

doložky je tak nutné zohlednit také odvody na pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které bude zaměstnavatel za zaměstnance povinen odvádět.

### ***Pojistné na sociální zabezpečení***

Právním předpisem upravujícím placení pojistného na sociální zabezpečení je Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále „**SocZab**“). Podle ust. § 3 odst. 3 SocZab se za zaměstnance, který je poplatníkem pojistného na důchodové pojištění, považuje i „*fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na důchodovém a nemocenském pojištění byly zúčtovány příjmy z tohoto zaměstnání, které jsou započítatelné do vyměřovacího základu*“. Peněžní vyrovnání z konkurenční doložky splňuje kritéria vyměřovacího základu dle ust. § 5 odst. 1 SocZab, jelikož jde o příjem, který zaměstnavatel zaměstnanci zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním zakládajícím účast na nemocenském pojištění.<sup>73</sup> Plnění z konkurenční doložky nepatří mezi příjmy, které se v souladu s ust. § 5 odst. 2 SocZab do vyměřovacího základu nezahrnují. Proto je zaměstnavatel povinen odvádět z plnění z konkurenční doložky pojistné. V souladu s ust. § 8 odst. 1 SocZab zaměstnavatel odvede „*i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné odvedené za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval*“.

Dle ust. § 11 odst. 1 písm. a) Zákona o důchodovém pojištění (dále „**DůchPoj**“), je dobou účasti na pojištění doba, kdy bylo za fyzickou osobu placeno pojistné. Peněžité plnění z konkurenční doložky se tak zaměstnanci započítává do výpočtového základu pro určení výše důchodu. Doba, po kterou se zaměstnanec zdržel konkurenčního jednání vůči bývalému zaměstnavateli, se zaměstnanci zároveň započítává do pojistné doby pro vznik nároku na důchod.

## **3.4. Náhrada škody a smluvní pokuta**

### **3.4.1. Náhrada škody**

Obecná úprava práva na náhradu škody vzniklé porušením smluvní povinnosti je obsažena v ust. § 2913 ObčZ. Povinnost k náhradě škody vzniká,

---

<sup>73</sup> K tomu dále DĚRGEL, Martin. Zdanění finančního vyrovnání z konkurenční doložky. ASPI.

dojde-li ke splnění tří předpokladů. Těmi jsou porušení smluvní povinnosti, vznik škody a příčinná souvislost mezi nimi.

V případě, že v konkurenční doložce není sjednána smluvní pokuta, je zaměstnavatel vždy oprávněn po zaměstnanci náhradu škody požadovat. Pro posouzení, zda bude zaměstnanec povinen k náhradě škody dle ustanovení ObčZ nebo ZPr je rozhodné, zda ke škodě došlo při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. Přitom se zohledňuje, zda je dán věcný, místní a časový poměr jednání zaměstnance k výkonu práce.<sup>74</sup> Konkurenční doložka je závazkem, který si smluvní strany sjednaly za trvání zaměstnání. Ačkoli se jedná o závazek, který se aktivuje až po skončení zaměstnání, má tento závazek se zaměstnáním přímou souvislost. Dle Novotného<sup>75</sup> se proto v tomto případě pravidlo přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vyloží extenzivně a použije se i na náhradu škody způsobené porušením povinnosti z konkurenční doložky.

Náhrada škody tak probíhá v režimu ust. 250 odst. 1 ZPr. K porušení závazku z konkurenční doložky dojde zaviněně, proto se v souladu s ust. § 257 odst. 2 ZPr neuplatní omezení výše náhrady škody na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

### 3.4.2. Smluvní pokuta

V pracovním právu je utvrzení závazků smluvní pokutou zásadně zakázáno. Smluvní pokuta pro porušení závazku z konkurenční doložky představuje jedinou výjimku z tohoto pravidla. Její sjednání v tomto případě výslovně připouští ust. § 346d odst. 7 ZPr ve spojení s ust. § 310 odst. 3 ZPr. Subsidiárně se aplikují ust. § 2048 - 2052 ObčZ. V dohodě o konkurenční doložce představuje smluvní pokuta vedlejší ujednání.

Účelem smluvní pokuty je posílit (utvrdit) postavení věřitele a donutit dlužníka ke splnění závazku pod pohrůžkou majtkové sankce. Často plní i „funkci paušalizované náhrady škody“<sup>76</sup>. Ujednání o smluvní pokutě představuje

---

<sup>74</sup> Srov. Novotný v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1025.

<sup>75</sup> Novotný v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1025.

<sup>76</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 112.

akcesorický závazek k hlavnímu dluhu.<sup>77</sup> Je-li neplatný utvrzený dluh, je neplatné i ujednání o smluvní pokutě. Obecně nemusí být smluvní pokuta ujednána v písemné formě. Smluvní pokuta sjednaná v dohodě o konkurenční doložce oproti tomu, stejně jako konkurenční doložka sama, ke své platnosti písemnou formu vyžaduje.

Šimečková<sup>78</sup> dodává, že v ujednání o smluvní pokutě „*musí být určena výše smluvní pokuty, nebo stanoven způsob jejího určení.*“ Lze ji sjednat jako pevnou částku, nebo jako násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance ke dni skončení pracovního poměru. V souladu s ust. § 2048 ObčZ lze smluvní pokutu ujednat i v jiném plnění než peněžitém. Vrajík<sup>79</sup> upozorňuje na možnost sjednání smluvní pokuty tak, aby se její výše vyvíjela v čase. Výše smluvní pokuty v případě porušení závazku v prvních dnech po skončení pracovního poměru by tak mohla být vyšší než výše smluvní pokuty za porušení závazku v posledních dnech jeho trvání. To by umožnilo zohlednit intenzitu porušení závazku.

V ZPr ani v zákonné úpravě smluvní pokuty v ObčZ není obsaženo ustanovení o její splatnosti. Z ust. § 1958 odst. 2 ObčZ lze dovodit povinnost zaměstnance zaplatit smluvní pokutu bez zbytečného odkladu poté, co je bývalým zaměstnavatelem o její zaplacení požádán.

Na rozdíl od obecné úpravy smluvní pokuty obsažené v ust. § 2049 ObčZ, závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty zaniká. K zániku závazku dochází *ex nunc*. V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že zaplacením smluvní pokuty nezaniká povinnost zaměstnavatele nadále pokračovat ve vyplácení sjednané měsíční kompenzace zaměstnanci.<sup>80</sup>

S uvedeným názorem se neztotožňuji. Konkurenční doložka mezi smluvními stranami vytváří vzájemný závazek, v němž povinnosti zaměstnance zdržet se po dohodnutou dobu soutěžní výdělečné činnosti odpovídá povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci peněžité vyrovnání. V okamžiku, kdy zaměstnanec dohodu poruší, a zaplacením smluvní pokuty svůj závazek zruší, již není konkurenční doložkou vázán. Vzhledem k synallagmaticnosti závazku z konkurenční doložky nelze požadovat, aby zaměstnavatel zaměstnanci vyplácel peněžité vyrovnání

---

<sup>77</sup> Lasák v HULMÁK, M. a kol. Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 857 – 859, ISBN 978-80-7400-535-0.

<sup>78</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 113.

<sup>79</sup> Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 178-179.

<sup>80</sup> Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 178-179.

v okamžiku, kdy zaměstnanec již není povinen poskytnout mu odpovídající protiplnění.

### ***Přiměřenost smluvní pokuty***

Jak vyplývá z ust. § 2048 ObčZ, možnost ujednání smluvní pokuty není nutně závislá na vzniku škody v důsledku porušení utvrzené povinnosti.<sup>81</sup> Ani výše smluvní pokuty proto nemusí být nutně závislá na výši škody, která je zaměstnavateli porušením závazku způsobena. Její výše nesmí být zjevně nepřiměřená. Bližší specifikaci požadavku na přiměřenost smluvní pokuty nabízí judikatura.

Krajský soud v Hradci Králové v rozsudku ze dne 14. dubna 2003 sp. zn. 22 Co 118/2003 judikoval, že „*při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty v konkurenční doložce je třeba vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak z poměrů zaměstnance.*“<sup>82</sup> Z pohledu zaměstnavatele lze přihlídnout zejména k výši škody, která mu může být v důsledku porušení závazku z konkurenční doložky způsobena. Z pohledu zaměstnance je třeba zohlednit charakter informací, s nimiž se za trvání zaměstnání seznámil, jeho pracovní pozici a výši mzdy.<sup>83</sup>

Smluvní pokutu mohou k utvrzení závazku z konkurenční doložky využít zaměstnavatelé, kteří potřebují smluvně zavázat vysoce postavené manažery disponující konkurenčně významnými a na trhu snadno využitelnými informacemi o chodu společnosti. Škoda vzniklá z využití takových informací konkurenční společností může být velmi rozsáhlá. Zaměstnavatel má proto zájem utvrdit závazek zaměstnance sjednáním vyšší smluvní pokuty. Smluvní pokutu lze v konkurenční doložce sjednat i se zaměstnanci, kteří se dostávají s citlivými informacemi běžně do kontaktu, avšak vzhledem k jejich pracovnímu zařazení od nich nelze požadovat zaplacení smluvní pokuty i mnohonásobně převyšující jejich mzdu.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> K tomu dále Lasák v HULMÁK, M. a kol., op. cit., s. 857 – 859.

<sup>82</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. dubna 2003 sp. zn. 22 Co 118/2003, Soudní rozhledy 1/2004, s. 22-23.

<sup>83</sup> Srov. Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 12. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004.

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. srpna 2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004.

Při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty je třeba přihlížet k individuálním okolnostem daného případu. Šimečková<sup>85</sup> dodává, že je třeba uvážit, že smluvní pokuta představuje pro zaměstnance sankci za nesplnění závazku z konkurenční doložky. Není vzájemným plněním zaměstnance. V praxi mohou navíc nastat situace, kdy konkurenční podnikatel zaměstnance z konkurenční doložky vyplatí, aby tím pro sebe získal výhodu v hospodářské soutěži. Proto souhlasím s názorem Vrajíka<sup>86</sup>, že výše smluvní pokuty může i výrazněji přesahovat výši peněžitého vyrovnání, které zaměstnanci vyplácí zaměstnavatel.

### ***Moderační právo soudu***

Za účinnosti StObčZ nebyla moderace výše smluvní pokuty soudem v občanském (a tedy ani pracovním) právu možná. Moderační právo soudu se v souladu s ust. § 301 ObchZ uplatnilo pouze na smluvní pokuty z obchodních závazkových vztahů. Sjednání nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty tak vedlo k neplatnosti celého ujednání o smluvní pokutě.<sup>87</sup> Ujednání o smluvní pokutě představuje v konkurenční doložce vedlejší ujednání. Proto jeho neplatnost nevedla k neplatnosti celé konkurenční doložky.

Dle ust. § 2051 ObčZ lze nově výši smluvní pokuty na návrh dlužníka snížit i v občanskoprávních (a tedy i pracovněprávních) dohodách. Právní úprava obsažená v ust. § 2051 ObčZ v zásadě vychází z právní úpravy ust. § 301 ObchZ.<sup>88</sup> Na rozdíl od ObchZ musí být dle ObčZ nepřiměřená výše smluvní pokuty dlužníkem (v případě konkurenční doložky zaměstnancem) namítnuta. Při moderaci smluvní pokuty soud přihlédne k hodnotě a významu utvrzené povinnosti i ke konkrétním okolnostem případu. Nejnižší hranicí, na niž může být výše smluvní pokuty soudem snížena, je výše škody způsobená zaměstnavateli porušením závazku z konkurenční doložky do doby rozhodnutí případu.

Jak je uvedeno výše, při sjednávání smluvní pokuty v konkurenční doložce je třeba přihlížet k okolnostem každého jednotlivého případu. Okolnosti mající

---

<sup>85</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 115.

<sup>86</sup> Vrajík v HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK, op. cit., s. 178.

<sup>87</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 112.

<sup>88</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku, sněmovní tisk 362/0, část č. 1/2, dostupná na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

vliv na výši peněžitého vyrovnání se za trvání zaměstnání mohou změnit. Zaměstnanec se může během zaměstnání začít seznamovat s jiným druhem konkurenčně významných informací. Může se změnit jeho pracovní pozice, i výše jeho mzdy. Změnit se může také postavení zaměstnavatele na relevantním trhu, a tedy i výše škody, která mu porušením závazku zaměstnance může vzniknout. V případě, že by zaměstnavatel případné změny nepromítl do výše smluvní pokuty, riskoval by za úpravy StObčZ shledání její výše nepřiměřenou a prohlášení ujednání o ní za neplatné.

Rozšíření moderačního práva soudu považují za velmi vhodné řešení, které přinese stranám při sjednávání konkurenční doložky více volnosti.

### 3.4.3. Vztah náhrady škody a smluvní pokuty

Je-li ujednána smluvní pokuta, věřitel v souladu s ust. § 2050 ObčZ nemá „*právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje*“. Uvedené ustanovení se do jisté míry přejímá z právní úpravy ust. § 545 odst. 2 StObčZ.<sup>89</sup> Na rozdíl od staré právní úpravy nová právní úprava nepřipouští možnost smluvních stran odchýlit se od zákonné dispozice výslovně<sup>90</sup>. Možnost odchýlení se ale není zákonem zakázána. Lasák<sup>91</sup> uvádí, že se nelze domnívat, že zákonodárce touto změnou zamýšlel odstranit dosavadní právní stav, který odchylné ujednání připouštěl. Shledává tak, že i za účinnosti nové právní úpravy si lze ujednat, že „*smluvní pokuta se nedotýká práva věřitele domáhat se náhrady škody vzniklé z porušení smluvní povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje*“.<sup>92</sup>

Ujednání v konkurenční doložce ale představuje specifickou situaci. Porušení závazku zaměstnancem by vedlo k jeho povinnosti zaplatit smluvní pokutu, a navíc nahradit škodu dle ust. § 250 odst. 1 ZPr. To by znevýhodnilo postavení zaměstnance v tomto závazkovém vztahu. Vzhledem k zásadě zvláštní

---

<sup>89</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku, sněmovní tisk 362/0, část č. 1/2, dostupná na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

<sup>90</sup> Ust. § § 545 odst. 2 StObčZ znělo: „*Věřitel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. Věřitel je oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvní pokutu, jen když to je mezi účastníky dohodnuto.*“

<sup>91</sup> Lasák v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1289 – 1290.

<sup>92</sup> Lasák v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1290.

zákonné ochrany postavení zaměstnance vyplývající z ust. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr se domnívám, že takové ujednání v dohodě o konkurenční doložce není přípustné. Také Bělina uvádí, že „z ust. § 2050 ObčZ vyplývá, že zaměstnavatel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením konkurenční doložky, neboť je-li ujednána smluvní pokuta, nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje.“<sup>93</sup>

Zaměstnavatel je tak oprávněn buď se zaměstnancem sjednat smluvní pokutu, nebo ji nesjednat a v případě porušení závazku po zaměstnanci požadovat náhradu škody. Odlišná situace nastane pouze v případě nekalosoutěžního jednání zaměstnance.<sup>94</sup> Dopustí-li se zaměstnanec nekalosoutěžního jednání, je v souladu s ust. § 2988 ObčZ povinen se takového jednání zdržet a odstranit závadný stav. Navíc je povinen poskytnout zaměstnavateli přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydat bezdůvodné obohacení.

### 3.5. Důsledky neplatnosti konkurenční doložky

V praxi mohou nastat případy, kdy bude sjednaná konkurenční doložka neplatná. Lze si klást otázku, jak se v takovém případě vypořádají již poskytnutá plnění.

Blíže se k této otázce vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 18. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4601/2007. Nejvyšší soud ČR rozhodl, že je-li konkurenční doložka z jakéhokoli důvodu shledána neplatnou, nelze v dodržování závazku zaměstnancem z tohoto ujednání spatřovat bezdůvodné obohacení zaměstnavatele na úkor zaměstnance. To neplatí, prokáže-li se, že zaměstnavatel měl z takového jednání hospodářský prospěch. Proto pokud zaměstnanci v důsledku dodržování závazku z konkurenční doložky vznikla škoda, například proto, že nepřijal výhodnou pracovní nabídku, je zaměstnavatel povinen mu tuto škodu nahradit.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> Bělina v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s.1220.

<sup>94</sup> Nekalá soutěž je generální klauzulí obsaženou v ust. § 2976 odst. 1 ObčZ charakterizována třemi definičními znaky. Jde o jednání, které probíhá v hospodářském styku, je v rozporu s dobrými mravy soutěže, a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům. V souvislosti s porušením závazku z konkurenční doložky lze uvažovat zejména o porušení obchodního tajemství dle ust. § 2985 ObčZ.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2008 sp. zn. 21 Cdo 4601/2007.

K náhradě škody z neplatného ujednání o konkurenční doložce srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.

Neplatnost právního jednání nemůže být v souladu s ust. § 19 odst. 3 ZPr zaměstnanci na újmu. Vedlo-li dodržování závazku z neplatné konkurenční doložky zaměstnancem k prokazatelnému získání hospodářského prospěchu zaměstnavatelem, poskytnutá plnění se vypořádají dle ustanovení upravujících bezdůvodné obohacení. Pokud z dodržování závazku z konkurenční doložky zaměstnancem zaměstnavatel žádný prospěch nezískal a zaměstnanci dodržováním závazku prokazatelně vznikla škoda, je zaměstnavatel povinen tuto škodu nahradit.

### **3.6. Zánik závazku z konkurenční doložky**

K zániku závazku z konkurenční doložky dochází v souladu s ust. § 1908 ObčZ standardně splněním. Závazek zaniká dále zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem, dohodou smluvních stran, výpovědí nebo odstoupením. Konkurenční doložku lze zrušit také zaplacením odstupného dle ust. §1992 ObčZ.

#### **3.6.1. Výpověď**

Oprávnění vypovědět závazek z konkurenční doložky je upraveno v ust. § 310 odst. 5 ZPr. Závazek z konkurenční doložky může vypovědět pouze zaměstnanec, a to za předpokladu, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Závazek z konkurenční doložky zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Dle ust. § 310 odst. 6 ZPr je pro výpověď konkurenční doložky obligatorní písemná forma.

Výpověď je jednostranným způsobem zrušení závazku, kterým dochází k jeho zániku *ex nunc*.<sup>96</sup> Až do dne zániku závazku je tak zaměstnanec povinen dodržovat profesní omezení z konkurenční doložky plynoucí. Zaměstnavatel je povinen vyplácet zaměstnanci po celou tuto dobu peněžité vyrovnání.

---

<sup>96</sup> Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1173 – 1178.

### 3.6.2. Odstoupení

Odstoupení od konkurenční doložky je upraveno v ust. § 310 odst. 4 ZPr. Subsidiárně se na problematiku aplikuje obecná právní úprava ust. § 2001 - 2005 ObčZ. Odstoupení je jednostranné právní jednání, které vede k zániku závazku *ex tunc*.<sup>97</sup> Dojde jím k navození stejného právního stavu, jako by ke vzniku závazku vůbec nedošlo. Odstoupení od konkurenční doložky je bezúplatné a dle ust. § 310 odst. 6 ZPr pro něj platí obligatorní písemná forma.

Oprávnění odstoupit od konkurenční doložky je přiznáno jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli.<sup>98</sup> Možnost odstoupení zaměstnavatele je časově omezena v ust. § 310 odst. 4 ZPr. Zaměstnavatel je od sjednané konkurenční doložky oprávněn odstoupit pouze „*po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance*“. Jak upozorňuje Bělina<sup>99</sup>, ust. § 310 odst. 4 ZPr nezakládá právo zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez zákonného či sjednaného důvodu. Uvedené ustanovení zaměstnavatele v jeho možnosti odstoupení od konkurenční doložky pouze časově omezuje. Lze se domnívat, že účelem tohoto omezení je ochrana zaměstnance v období bezprostředně následujícím po skončení zaměstnání. Pozdějším odstoupením zaměstnavatele by došlo k narušení postavení zaměstnance v okamžiku, kdy si hledá nové zaměstnání. Jedná se proto o ustanovení kogentní. Odstoupí-li zaměstnavatel od konkurenční doložky později, bude jeho odstoupení neplatné. Dle mého názoru se bude jednat o neplatnost absolutní dle ust. § 588 ObčZ ve spojení s ust. § 1a odst. 2 ZPr.

Je-li konkurenční doložka součástí jiného dokumentu, je v rámci tohoto dokumentu samostatným ujednáním, oddělitelným od zbytku dokumentu. Odstoupení od konkurenční doložky kteroukoli ze smluvních stran nemá vliv na platnost a účinnost zbytku dokumentu.

---

<sup>97</sup> Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1192.

<sup>98</sup> Bělina v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1220.

<sup>99</sup> Bělina v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1220.

### ***Zákonné důvody odstoupení***

Obecně je právo odstoupit od smlouvy přísně vázáno na důvody stanovené zákonem nebo ujednáním smluvních stran.<sup>100</sup> V ZPr nejsou stanoveny žádné zákonné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky. Jak uvádí Šilhán<sup>101</sup>, odstoupení od smlouvy ze zákonem stanovených důvodů je většinou sankční povahy.

Na odstoupení od konkurenční doložky lze subsidiárně aplikovat ust. § 2002 odst. 1 ObčZ.<sup>102</sup> Uvedené ustanovení váže možnost odstoupení jedné ze smluvních stran na porušení smlouvy podstatným způsobem druhou smluvní stranou. Smluvní strana je dle ust. § 2002 odst. 2 ObčZ oprávněna od smlouvy odstoupit také pokud z chování druhé strany vyplývá, že smlouvu podstatným způsobem poruší. Uvedená situace by mohla teoreticky nastat v případě, kdy zaměstnanec za trvání zaměstnání vykonává činnost, která je soutěžní vůči činnosti zaměstnavatele, a zároveň nespadá do okruhu činností zaměstnanci zakázaných dle ust. § 304 ZPr. Pokud zaměstnanec takovou činnost vykonává ještě v poslední den trvání zaměstnání, z něhož je zavázán konkurenční doložkou, mohlo by to dle mého názoru být důvodem k odstoupení od konkurenční doložky dle ust. § 2002 odst. 2 ObčZ.

### ***Historické úvahy k důvodům odstoupení***

Co se týče důvodů sjednaných, právní praxe se zabývala otázkou, zda lze od konkurenční doložky odstoupit také v případě, že nedojde k naplnění zákonných důvodů a v konkurenční doložce nejsou žádné důvody odstoupení sjednány. Názory na tuto otázku se historicky různily. Problematika byla diskutována zejména v souvislosti s odstoupením zaměstnavatele.

Část doktríny vycházela z předpokladu, že ust. § 310 odst. 4 ZPr samo o sobě zakládá oprávnění smluvních stran od konkurenční doložky odstoupit. Konkurenční doložka je institutem chránícím zájmy zaměstnavatele. Část

---

<sup>100</sup> Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1187 – 1195.

<sup>101</sup> Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1189.

<sup>102</sup> Bělina v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1220.

doktríny<sup>103</sup> proto argumentovala, že zaměstnavatel je oprávněn sám posoudit, kdy pro něj závazek z konkurenční doložky není dále využitelný. Jazykovým výkladem ust. § 310 odst. 4 ZPr pak bylo možné dospět k závěru, že zaměstnavatel je oprávněn od konkurenční doložky odstoupit i bez předchozího sjednání důvodů odstoupení.

Jinou částí doktríny<sup>104</sup> byl zastáván názor odlišný, opírající se o ust. § 48 StObčZ (nově ust. § 2001 ObčZ). Toto ustanovení stanoví, že od smlouvy lze odstoupit pouze při naplnění důvodů zákonem stanovených, nebo ve smlouvě předem ujednaných. Nelze se proto domnívat, že ust. § 310 odst. 4 ZPr zakládá oprávnění odstoupit od sjednané konkurenční doložky bez naplnění zákonného nebo předem sjednaného důvodu. Odstoupení od konkurenční doložky musí být podloženo existencí zákonného důvodu nebo důvodu, který si smluvní strany v konkurenční doložce sjednaly. Bělina<sup>105</sup> vychází z předpokladu, že ust. § 310 odst. 4 ZPr právo odstoupení zaměstnavatele nezakládá, pouze jej v možnosti odstoupení časově omezuje. K důvodům odstoupení dále uvádí, že to, že by zákon stanovil možnost odstoupení bez důvodu, si lze představit jen stěží. Bělina dále dodává, že „*takovéto ustanovení by nepochybně bylo v našem soukromém právu ojedinělé.*“<sup>106</sup>

### ***Judikatura k možnosti odstoupení bez udání důvodu***

Nejvyšší soud ČR se k otázce možnosti odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu vyjádřil v rozsudku ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. V posuzovaném případě zaměstnavatel v právním jednání směřujícím k odstoupení neuvedl důvod odstoupení. Nejvyšší soud ČR judikoval, že údaj o důvodu odstoupení „*je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu. Bez uvedení důvodu nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek*

---

<sup>103</sup>GRÜLICH, Tomáš.: Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*. 2005, č. 2, s. 33-34.

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

<sup>104</sup>Bělina v BĚLINA a kol.. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 801. ISBN 978-80-7400-317-2.

Dále např. Šimečková, Eva, op. cit., s. 118.

<sup>105</sup> Bělina v BĚLINA a kol.. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 801. ISBN 978-80-7400-317-2.

<sup>106</sup> Bělina v BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1220.

*sledované právní účinky.*“<sup>107</sup> Nejvyšší soud ČR dále uvedl, že možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu by představovala jednostranné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance. Takové zvýhodnění by bylo v rozporu s principem zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Odstoupení od konkurenční doložky je proto možné pouze ze zákonných nebo předem sjednaných důvodů.<sup>108</sup>

K možnosti odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu se vyjádřil také Ústavní soud ČR v rozhodnutí ze dne 5. listopadu 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13. Ústavní soud ČR rovněž dospěl k závěru, že umožnění odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu by narušilo princip ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec, jemuž končí pracovní poměr a který hledá nové zaměstnání, je při tomto hledání závazkem z konkurenční doložky omezen. Ústavní soud ČR v uvedeném judikátu souhlasil s argumenty obecných soudů, že výklad, podle kterého by zaměstnavatel mohl od svého závazku odstoupit v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru, a to dokonce bez udání jakéhokoliv důvodu, nelze akceptovat. Vedl by k narušení právní jistoty zaměstnance a byl by v rozporu s dobrými mravy. Ústavní soud potvrdil přípustnost odstoupení pouze ze zákonných nebo sjednaných důvodů.<sup>109</sup>

Závěr týkající se důvodů odstoupení potvrdil Ústavní soud ČR také v usnesení ze dne 27. listopadu 2014, sp. zn. IV.ÚS 1534/14. Ústavní soud ČR v tomto rozhodnutí navíc zdůraznil, že výše uvedený závěr Nejvyššího soudu ČR z rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 týkající se důvodů odstoupení lze aplikovat i na již běžící soudní řízení.<sup>110</sup>

### ***K možnosti sjednat odstoupení bez udání důvodu***

Jak bylo shrnuto výše, odstoupit od konkurenční doložky lze pouze ze zákonných nebo v dohodě předem sjednaných důvodů. Soukromé právo obecně přiznává smluvním stranám oprávnění ujednat si ve smlouvě také možnost

---

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

<sup>108</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

<sup>109</sup> Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 5. listopadu 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13.

<sup>110</sup> Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 27. listopadu 2014, sp. zn. IV. ÚS 1534/14.

odstoupení bez uvedení důvodu. Otázkou, zda lze odstoupení bez udání důvodu sjednat i v konkurenční doložce, se Nejvyšší soud ČR zabýval v rozsudku ze dne 28. března 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.<sup>111</sup>

Od konkurenční doložky lze odstoupit pouze z důvodů, které nebudou zaměstnanci zjevně na újmu. Zaměstnavatel je při dodržení sjednaných důvodů oprávněn odstoupit od konkurenční doložky v jakémkoli okamžiku až do skončení pracovního poměru zaměstnance. V krajním případě až poslední den výpovědní doby. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele končí, hledá obvykle před jeho skončením další zaměstnání, či jinou výdělečnou činnost. Sjednal-li si se zaměstnavatelem dohodu o konkurenční doložce, je při svém výběru omezen závazkem z ní plynoucím. Proto očekává, že mu za toto omezení bude po skončení pracovního poměru poskytováno peněžité vyrovnání.<sup>112</sup> Skutečnost, že zaměstnanec má jistotu, že zaměstnavatel je od konkurenční doložky oprávněn odstoupit pouze ze zákonných nebo sjednaných důvodů, slouží k ochraně jeho postavení.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4394/2010 shledal, že s přihlédnutím k časovému úseku, v němž zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit, by bylo odstoupení bez udání důvodu pro zaměstnance příliš nepříznivé. A to i v případě, že tato možnost byla v konkurenční doložce předem sjednána. V konkurenční doložce proto nelze platně sjednat možnost odstoupení bez uvedení důvodu. Takové ujednání by představovalo zneužití práva na úkor zaměstnance. Proto bude neplatné.<sup>113</sup>

S přihlédnutím k ochraně práv zaměstnance v době výběru nového zaměstnání se v odborné literatuře objevil názor, že za určitých okolností by ujednání opravňující zaměstnavatele k odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu nemuselo být nutně zaměstnanci na újmu. Pokud by zaměstnavatel doručil zaměstnanci odstoupení od konkurenční doložky hned na začátku výpovědní doby nebo současně s výpovědí, zaměstnanec by při hledání nového zaměstnání věděl, že konkurenční doložkou není omezen. Závazek z konkurenční doložky by se tak jeho postavení vůbec nedotkl. Takové odstoupení by práva

---

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

<sup>112</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 118.

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

zaměstnanec nepoškodilo, proto není důvod, aby takové odstoupení bylo neplatné.<sup>114</sup> S tímto postřehem se zcela ztotožňuji.

Zároveň je třeba podotknout, že i v případě, kdy zaměstnavatel bude od konkurenční doložky odstupovat z některého ze sjednaných důvodů, které jsou obecně přijímány jako přípustné, může být odstoupení v poslední den výpovědní doby zaměstnanci na újmu. Pak je třeba zkoumat, zda zaměstnavatel věděl o naplnění důvodu k odstoupení ve větším předstihu, nebo zda skutečně musel čekat až na poslední den výpovědní doby. V případě, že by zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupil až v poslední den trvání zaměstnání, aniž by k tomu měl dobrý důvod, by jeho jednání dle mého názoru bylo v rozporu s dobrými mravy.

Domnívám se, že smluvní strany by měly mít právo sjednat si v konkurenční doložce možnost odstoupení bez udání důvodu. Možnost sjednání odstoupení bez uvedení důvodu je v občanském právu obecně přípustná. Domnívám se, že za splnění určitých podmínek by měla být připuštěna i v právu pracovním. Soulad takového ujednání s principem zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a s dobrými mravy by pak bylo třeba přezkoumat v každém konkrétním případě. Toto ujednání však dle mého názoru samo o sobě postavení zaměstnance zvláště neztěžuje. Ztížit by jej mohlo až v kombinaci s dalšími okolnostmi. Jako příklad uvádím výše situaci, kdy by zaměstnavatel doručil zaměstnanci odstoupení od konkurenční doložky až v poslední den výpovědní doby.

### ***Sjednané důvody odstoupení***

Důvody pro odstoupení od konkurenční doložky závisí na ujednání smluvních stran. Vyloučeny jsou pouze důvody, které neoprávněně poškozují postavení zaměstnance. Lze sjednat rozdílné důvody pro odstoupení zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>115</sup>

K odstoupení ze strany zaměstnavatele obvykle dojde proto, že poznatky získané za trvání pracovního poměru již není třeba chránit před jejich dalším

---

<sup>114</sup> VRAJÍK, Michal. *Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*. Praha: Linde, 2012, č. 20, s. 25.

<sup>115</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. s. 235-236. ISBN 978-80-87284-24-7.

využitím. Dle Bukovjana<sup>116</sup> může mezi takové důvody patřit změna předmětu činnosti zaměstnavatele, změna druhu práce, kdy na nové pozici již zaměstnanec nebude disponovat důvěrnými poznatky a informacemi, nebo skutečnost, že se důvěrné informace, které se zaměstnanec v zaměstnání dozvěděl, stanou veřejně známými. Dále lze uvažovat o odstoupení z důvodu zrušení zaměstnavatele.

Štefko<sup>117</sup> shledává, že možnost odstoupení lze sjednat také v případě, kdy je pracovní poměr skončen sankční výpovědí, tedy výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. f), g), h) ZPr nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 ZPr. Lze uvažovat také o sjednání odstoupení zaměstnavatele pro případ, že by zaměstnanec po skončení pracovního poměru nebyl schopen zaměstnavateli konkurovat z odborných nebo zdravotních příčin.

### ***Odstoupení zaměstnance***

Zaměstnanec je, stejně jako zaměstnavatel, oprávněn odstoupit od konkurenční doložky ze zákonných důvodů, nebo z důvodů v konkurenční doložce sjednaných. Na rozdíl od zaměstnavatele, zaměstnanec není v možnosti odstoupení časově omezen. Lze se tak domnívat, že dojde-li k naplnění zákonem stanoveného nebo sjednaného důvodu odstoupení, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit za trvání zaměstnání, i po jeho skončení. Tento závěr potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.<sup>118</sup>

Zákonnými důvody odstoupení by teoreticky mohly být důvody upravené v ust. § 2002 ObčZ nebo ust. § 1977 ObčZ, tedy nevyplácení peněžitého vyrovnání zaměstnavatelem nebo prodlení při jeho vyplácení.

Není-li zaměstnanci vyplaceno peněžité vyrovnání do 15 dnů po jeho splatnosti, je dle ust. § 310 odst. 5 ZPr oprávněn konkurenční doložku vypovědět. Výpovědí dochází k zániku závazku z konkurenční doložky *ex nunc*. Práva a povinnosti smluvních stran vzniklé do doby zrušení závazku tak zůstávají zachovány. Důsledky odstoupení od konkurenční doložky jsou závažnější než důsledky výpovědi.

---

<sup>116</sup> BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 15b., K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (II.) Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 7. a 8.11.2014 v Kácově a dne 16.12.2014 v Praze.

<sup>117</sup> ŠTEFKO, Martin, op. cit., s. 235-236.

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

Lze proto uvažovat nad otázkou, zda zakládá-li prodlení zaměstnavatele s výplatou peněžité kompenzace delší než 15 dnů oprávnění konkurenční doložku vypovědět, může i kratší prodlení být důvodem k odstoupení. Přikláním se k názoru, že nikoli. Odstoupením dochází ke zrušení smluvního závazku s vyšší intenzitou a se závažnějšími důsledky, než je tomu u výpovědi. Proto se nedomnívám, že by pro odstoupení od konkurenční doložky stačilo méně závažné porušení závazku, než jaké je vyžadováno pro její výpověď.

### 3.6.3. Další způsoby zániku konkurenční doložky

#### *Splnění*

Nejpřirozenějším způsobem zániku závazků je jejich splnění v souladu s ust. § 1908 odst. 1 ObčZ. V případě konkurenční doložky se jedná o splnění závazku zaměstnance po dohodnutou dobu nevykonávat činnost konkurenční vůči činnosti zaměstnavatele a jí odpovídající splnění závazku bývalého zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci po dohodnutou dobu přiměřené protiplnění.

#### *Dohoda smluvních stran*

Netrvají-li zaměstnanec a zaměstnavatel na trvání závazku z konkurenční doložky, mohou se v souladu s ust. § 1981 ObčZ dohodnout na jejím rozvázání. Dohodou dochází k zániku závazku *ex nunc*. Dohoda o rozvázání závazku z konkurenční doložky vyžaduje ke své platnosti písemnou formu.<sup>119</sup> Na rozvázání závazku se lze dohodnout kdykoli za trvání zaměstnání.

Lze si klást otázku, zda se na zrušení závazku z konkurenční doložky lze dohodnout i po skončení zaměstnání. Možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit je v ust. § 310 odst. 4 ZPr omezena na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Odstoupení od dohody je jednostranným právním jednáním, které nevyžaduje souhlas druhé smluvní strany. Oproti tomu k uzavření dohody o zrušení závazku z konkurenční doložky dojde jen pokud se na tom zaměstnanec i zaměstnavatel shodnou. V souladu se zásadou autonomie vůle vyjádřenou v ust. §

---

<sup>119</sup> K tomuto závěru lze dospět extenzivním výkladem ust. § 564 ObčZ, který stanoví, že „vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě“.

1 odst. 2 ObčZ se proto domnívám, že smluvní strany se na zrušení závazku z konkurenční doložky mohou dohodnout i po skončení zaměstnání.

### ***Zaplacení odstupného***

Institut odstupného byl před 1. lednem 2014 upraven v ust. § 355 ObchZ, užívalo se jej tedy výhradně pro vztahy související s podnikáním.<sup>120</sup> Po nabytí účinnosti ObčZ došlo k převzetí tohoto institutu do občanského práva a v důsledku subsidiarity ObčZ k ZPr k rozšíření jeho použitelnosti i na rozvázání závazku z konkurenční doložky. Jedná se o jednostranné zrušení smluvního závazku. Od institutu odstoupení od smlouvy se liší svou úplatností. Dle Šilhána<sup>121</sup> představuje institut odstupného pro smluvní strany alternativu buď v závazku setrvat a splnit jej, nebo se z něj vyplatit. K zániku závazku dochází zaplacením odstupného. Odstupné je povinna zaplatit druhé smluvní straně ta smluvní strana, která projeví vůli závazek zrušit.

Možnost jednostranně zrušit závazek zaplacením odstupného musí být smluvními stranami v konkurenční doložce sjednána. Toto oprávnění může svědčit zaměstnanci, zaměstnavateli, nebo oběma stranám. Sjednají-li si smluvní strany možnost zrušení závazku zaplacením odstupného, závazek se v souladu s ust. § 1992 ObčZ zaplacením odstupného ruší, a to *ex tunc*. Dle dikce zákonného ustanovení pak „*právo zrušit závazek zaplacením odstupného nemá strana, která již, byť i jen zčásti, plnění druhé strany přijala, nebo druhé straně sama plnila*“. Šilhán<sup>122</sup> uvádí, že ustanovení je v tomto ohledu dispozitivní. Smluvní strany si tak mohou sjednat možnost zrušení závazku i v případě, že již částečně plněno bylo. Ujednání o možnosti zániku závazku zaplacením odstupného by se dle mého názoru mohlo stát využitelným v situaci, kdy smluvní strany budou chtít svůj závazek z konkurenční doložky zrušit a zároveň nebudou dány důvody pro odstoupení.

### ***Zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem***

---

<sup>120</sup>Viz vymezení působnosti ObchZ v ust. § 1 odst. 1 ObchZ, které stanoví, že ObchZ „*upravuje postavení podnikatelů, obchodní závazkové vztahy, jakož i některé jiné vztahy s podnikáním související*“.

<sup>121</sup>Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1159.

<sup>122</sup>Šilhán v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1160.

Je-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, zaniká závazek zaměstnance jejím zaplacením. To představuje výjimku z obecného pravidla upraveného v ust. § 2049 ObčZ, které stanoví, že zaplacením smluvní pokuty závazek dlužníka nezaniká. Zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem dochází k zániku závazku *ex nunc*.

## 4. Vybrané otázky k institutu konkurenční doložky v právu SRN

Na rozdíl od České republiky ve Spolkové republice Německo neexistuje jednotný pracovněprávní kodex. Pracovněprávní předpisy jsou roztrženy do většího počtu zákonů. Stejně jako v České republice, i ve Spolkové republice Německo představuje právo na svobodnou volbu povolání jedno ze základních ústavně zaručených práv. Toto právo je obsahem čl. 12 odst. 1 GG<sup>123</sup>. Toto právo lze za zákonem stanovených podmínek v určitých případech omezit. Možnost smluvně omezit další výdělečnou činnost zaměstnance po skončení zaměstnání je založena ust. § 74 a násl. HGB. Oprávnění smluvně omezit další výdělečnou činnost zaměstnance po skončení zaměstnání je upraveno též v ust. § 110 GewO.

V této kapitole nabízím stručný nástin právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu ve Spolkové republice Německo. Cílem této kapitoly není podrobná analýza institutu konkurenční doložky v německém právním řádu. Popisují zde pouze vybrané aspekty fungování konkurenční doložky v pracovním právu SRN a označují některé shodné a rozdílné rysy německé právní úpravy s právní úpravou v České republice.

### 4.1 Obecné vymezení konkurenční doložky a její podstatné náležitosti

Omezení konkurenční výdělečné činnosti zaměstnance po skončení zaměstnání se označuje jako *Wettbewerbsverbot*. Tento výraz lze do češtiny přeložit jako *zákaz konkurence*, nebo také *konkurenční doložka*.<sup>124</sup> Právní úprava je obsažena v části šesté HGB, s názvem obchodní pomocníci a obchodní učni, a to celkem ve třinácti ustanoveních. Právní úpravu konkurenční doložky v HGB lze vnímat jako komplexní. Subsidiárně se na konkurenční doložku aplikují příslušná ustanovení BGB. Podobně jako v ust. § 310 ZPr řeší právní úprava základní otázky, jako jsou nejdelší přípustná doba trvání závazku a nejnižší přípustná výše peněžité kompenzace. Upraveny jsou též specifitější otázky, například možnost sjednání konkurenční doložky s osobami vykonávajícími pro zaměstnavatele práci

---

<sup>123</sup> Čl. 12 odst. 1 GG zní:

„Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.“

<sup>124</sup> V této práci používám označení *konkurenční doložka*, a to zejména z důvodu lepší přehlednosti a srozumitelnosti.

jako dobrovolníci. Na rozdíl od ust. § 310 – 311 ZPr jsou v právní úpravě ust. § 74 a násl. HGB detailně specifikovány situace, kdy je sjednaná konkurenční doložka *nezávazná (unverbindlich)*, *neplatná (nichtig)* nebo *neúčinná (unwirksam)*. Problematika nezávaznosti, neplatnosti a neúčinnosti konkurenční doložky je ve výše uvedených ustanoveních upravena podrobně a její bližší zkoumání a komparace s českou právní úpravou by překročily rozsah této práce. Z tohoto důvodu jsem se uvedenou problematikou v této práci blíže nezabývala.

Konkurenční doložka je individuálním ujednáním, oddělitelným od pracovní smlouvy.<sup>125</sup> Zaměstnanec je tímto závazkem po skončení zaměstnání omezen ve využití informací, které získal za dobu jeho trvání. Stejně jako v českém právu může být konkurenční doložka sjednána v pracovní smlouvě, nebo jako samostatné ujednání. Je-li přílohou smlouvy, musí být podepsána zvlášť nebo se smlouvou pevně spojena.<sup>126</sup> Konkurenční doložka je dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto ujednání ke své platnosti dle ust. § 74 odst. 1 ve spojení s ust. § 126 BGB vyžaduje písemnou formu s podpisy obou smluvních stran.

Formálními požadavky na uzavření konkurenční doložky jsou v souladu s ust. § 74 odst. 1 HGB její uzavření v písemné formě, a předání listiny obsahující konkurenční doložku zaměstnanci.<sup>127</sup> Pokud tato listina nebyla zaměstnanci předána, zaměstnavatel se této skutečnosti nemůže dovolat.

Konkurenční doložku dle ust. § 74 a násl. HGB lze se zaměstnancem sjednat pouze na omezeně dlouhou dobu a v případě, že slouží k ochraně oprávněného obchodního zájmu zaměstnavatele. V dohodě je třeba vymezit místní a časový rozsah trvání závazku a okruh činností, jejichž výkon je bývalému zaměstnanci zakázán. V dohodě musí být jasně stanoveno, že za dodržování závazku bude zaměstnanci poskytnuto přiměřené protiplnění a určena jeho výše. Toto protiplnění se nazývá *Karenzentschädigung*. V této práci jej překládám jako

---

<sup>125</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL. Handkommentar zum Handelsgesetzbuch. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2011, s. 440. ISBN 978-3-8329-5123-8.

<sup>126</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 132.

<sup>127</sup> Weber In STAUB, Hermann. Handelsgesetzbuch Großkommentar. Zweiter Band §48-104. 5., neu bearbeitete Auflage. De Gruyter Recht, Berlin, 2008, s. 189 – 340. ISBN 978-3-89949-408-2.

*karenční kompenzace*<sup>128</sup>. Karenční kompenzace musí být dle ust. § 74 odst. 2 HGB sjednána nejméně ve výši jedné poloviny naposledy vyplaceného smluvního příjmu za každý měsíc trvání závazku. Zákon dále stanovuje, že její výše musí být taková, aby s ohledem na územní a časový rozsah omezení a okruh činností, v nichž je zaměstnanec omezen, nebylo nespravedlivě ztíženo jeho živobytí. Dle ust. § 75d HGB se zaměstnavatel nemůže dovolat ujednání, která se odchyľují od ust. § 74 – 75c HGB v neprospěch zaměstnance. Ustanovení stanovující nejnižší možné standardy ochrany práv zaměstnance jsou tedy kogentní.

## 4.2 Osobní působnost

Ustanovení § 74 a násl. HGB upravuje konkurenční doložku v pracovněprávních vztazích. Nejprve se právní úprava konkurenční doložky dle ust. § 74 a násl. HGB aplikovala pouze na obchodní pomocníky. Spolkový pracovní soud její aplikovatelnost rozšířil i na ostatní zaměstnance.<sup>129</sup> Konkurenční doložku tedy lze sjednat také se zaměstnanci, kteří nevykonávají činnost v oblasti obchodu.<sup>130</sup> Právní úprava se tak aplikuje na zaměstnance a osoby v obdobném postavení jako zaměstnanci. Konkurenční doložku dle ust. § 74 HGB lze sjednat též s vedoucími zaměstnanci, s prokuristy, se zaměstnanci s podílem na kapitálové společnosti a s minoritními společníky (jsou-li zároveň zaměstnanci dané společnosti). Dále ji lze sjednat s osobami samostatně výdělečně činnými, které jsou v závislém vztahu se zaměstnavatelem, a v omezeném rozsahu též s jednatelem GmbH nebo s jinými členy orgánů.<sup>131</sup> Ustanovení § 82a HGB umožňuje sjednání konkurenční doložky též s osobami, které vykonávají práci jako dobrovolníci za účelem vzdělávání. Přitom musí být zohledněno, že tyto osoby, na rozdíl od zaměstnanců, nepobírají za výkon práce odměnu.<sup>132</sup>

---

<sup>128</sup> Přesným překladem pojmu Karenzenschädigung je karenční odškodnění. To by mohlo navodit dojem, že toto plnění se vyplácí v důsledku porušení práva a vzniku škody. V této práci proto užívám pojmu karenční kompenzace.

<sup>129</sup> V rozsudku BAG ze dne 21.1.1997, AP BGB § 611 Nr. 44., cit. dle DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G.: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2004, s. 1960-1962.

<sup>130</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 438.

<sup>131</sup> Srov. BGH NZG 2008, 753, BGH NJW 1992, 1892, cit. podle HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 439.

<sup>132</sup> Ust. § 82a HGB zní:

*“Auf Wettbewerbsverbote gegenüber Personen, die, ohne als Lehrlinge angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden (Volontäre), finden die für Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften insoweit Anwendung, als sie nicht auf das dem Gehilfen zustehende Entgelt Bezug nehmen.“*

Konkurenční doložku nelze sjednat s mladistvým zaměstnancem. Takové ujednání by bylo neplatné, a to dle ust. § 74a odst. 2 HGB. Ujednání o konkurenční doložce je dle ust. § 74a odst. 2 HGB „*neplatné též v případě, že si zaměstnavatel nechá přislíbit plnění na čestné slovo, či pod podobným zajištěním.*“<sup>133</sup>

Kromě zaměstnanců mohou být ve výkonu konkurenční výdělečné činnosti omezení též obchodní zástupci a členové orgánů společností. Na tyto osoby se ale ust. § 74 a násl. HGB neaplikuje. Možnost sjednat omezení další výdělečné činnosti ve smlouvách o obchodním zastoupení má svůj základ v ust. § 90a HGB. Zákaz konkurenčního jednání členů orgánů obchodních společností je upraven v ust. § 88 a ust. § 284 AktG.

### ***Komparace vybrané problematiky s právní úpravou v Zákoníku práce***

Osobní působnost konkurenční doložky dle ust. § 74 a násl. HGB je širší než v českém právu. Konkurenční doložka dle ust. § 310 ZPr se použije pouze pro zaměstnance vykonávající závislou práci, a to ať už v pracovním poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nepoužije se pro osoby samostatně výdělečně činné, ani pro členy orgánů právnických osob<sup>134</sup>. V českém právu dále například nelze sjednat konkurenční doložku s dobrovolníkem, což ust. § 82a HGB umožňuje.

Na rozdíl od německé právní úpravy český Zákoník práce nevyklučuje sjednání konkurenční doložky s mladistvými zaměstnanci. Dle ust. § 35 odst. 1 ObčZ se nezletilé osoby mohou zavázat k výkonu závislé práce, pokud ke dni nástupu do práce dovrší 15 let a dokončí povinnou školní docházku. Je-li uzavření konkurenční doložky oprávněné s ohledem na povahu informací, které zaměstnanec získá za trvání zaměstnání, je její uzavření v souladu se zákonem.

Ochrana mladistvých zaměstnanců v českém právu vychází z čl. 29 LZPS. V souladu s tímto ustanovením mají mladiství zaměstnanci právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Dále mají právo na zvláštní

---

<sup>133</sup> Ust. § 74a odst. 2 HGB zní:

„*Das Verbot ist nichtig, wenn der Gehilfe zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist oder wenn sich der Prinzipal die Erfüllung auf Ehrenwort oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen läßt.*“

<sup>134</sup> Členové orgánů právnických osob vykonávají svou činnost na základě smlouvy o výkonu funkce dle ust. § 59 ZOK.

ochranu v pracovněprávních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. Konkurenční doložka je ujednáním, které může zaměstnance na stanovenou dobu omezit v tom, aby působil v určitém oboru. To může vést ke ztížení jeho odborného vývoje, a ohrozit jeho přípravu k povolání ve smyslu odborné kvalifikace. Lze proto uvažovat, zda sjednáním konkurenční doložky s mladistvým zaměstnancem nedojde k příliš závažnému omezení jeho ústavně zaručených práv.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnat mladistvého zaměstnance pouze takovou prací, která odpovídá jeho rozumové vyspělosti. Případy, kdy mladistvý zaměstnanec se základním vzděláním bude zaměstnán na pozici, kde se seznámí s konkurenčně významnými informacemi o činnosti zaměstnavatele, pravděpodobně nebudou časté. Lze se domnívat, že taková situace by mohla nastat například v případě mladých počítačových expertů.<sup>135</sup>

Domnívám se, že právní úprava umožňující sjednání konkurenční doložky s mladistvým zaměstnancem, ačkoli má své opodstatnění, může mít pro mladistvého zaměstnance příliš tvrdé důsledky. I v případě, že má mladistvý zaměstnanec takové odborné znalosti, že může vykonávat práci, pro niž lze sjednat konkurenční doložku, nemá dostatek životních zkušeností. Nemusí proto být schopen správně posoudit a vyhodnotit důsledky uzavření konkurenční doložky s ohledem na svůj další profesní vývoj. Mladistvý zaměstnanec je proto dle mého názoru vůči zaměstnavateli ve výrazně slabším postavení. Profesní zkušenosti jsou navíc v určitých oborech klíčové pro získání a prohloubení odborného vzdělání. Při sjednání konkurenční doložky s mladistvým zaměstnancem tak může být ohrožena ochrana mladistvého zaměstnance v pracovních vztazích a ochrana jeho vzdělávání.

*De lege ferenda* lze proto doporučit, aby ust. § 310 odst. 2 ZPr bylo novelizováno tak, že se za poslední větu ust. § 310 odst. 2 ZPr vloží další věta, stanovující, že „*konkurenční doložku nelze sjednat s mladistvým zaměstnancem.*“

---

<sup>135</sup> Srov. ŠIMEČKOVÁ, op. cit., s. 110.

### 4.3 Časová a místní působnost

Věcné, místní a časové vymezení konkurenční doložky je předpokladem její platnosti. Konkurenční doložku lze sjednat při vzniku zaměstnání nebo za jeho trvání. Platnost ujednání nelze vázat na délku zaměstnání. Zaměstnanec tak může být ujednáním vázán i v případě, že dojde ke skončení zaměstnání ve zkušební době.<sup>136</sup> Ačkoli zákon výslovně neumožňuje sjednání konkurenční doložky před vznikem zaměstnání, tuto možnost připouští judikatura. Dle rozsudku BAG ze dne 18.4.1969, sp. zn. 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351 lze dle německého práva sjednat konkurenční doložku před uzavřením pracovní smlouvy, a to ve smlouvě o smlouvě budoucí.<sup>137</sup> Ve smlouvě o smlouvě budoucí se zaměstnanec zaváže, že v budoucnu na výzvu zaměstnavatele s ním uzavře konkurenční doložku. Smlouva o smlouvě budoucí vyžaduje písemnou formu. Musí být vyhotovena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec. Smlouva musí zároveň splňovat náležitosti vyplývající z ust. § 74 a násl. HGB. Ve smlouvě je třeba stanovit časové vymezení nároku zaměstnavatele na uzavření konkurenční doložky.

V souladu s ust. § 74a HGB činí maximální přípustná doba trvání konkurenční doložky dva roky po skončení zaměstnání. Sjednání konkurenční doložky na dobu delší než zákonem dovolenou nezpůsobí samo o sobě neplatnost tohoto ujednání. Závazek je platný po přípustnou dobu, v souladu s ust. § 74a HGB tedy nejvýše po dobu dvou let.<sup>138</sup> Po uplynutí dvou let se konkurenční doložka stává nezávaznou.

#### ***Komparace vybrané problematiky s právní úpravou Zákoníku práce***

Ust. § 74a HGB je co se týče časové a místní působnosti bližší právní úpravě ust. § 2975 ObčZ upravující zakázanou konkurenční doložku. Toto ustanovení též vyžaduje, aby v konkurenční doložce bylo stanoveno území, okruh činnosti a okruh osob, kterých se konkurenční doložka týká. Dle Ondřejové<sup>139</sup> jsou náležitosti konkurenční doložky stanoveny kumulativně. Není-li některá ze zákonných náležitostí splněna, je konkurenční doložka zdánlivá. Ust. § 310 ZPr

---

<sup>136</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 442.

<sup>137</sup> Rozsudek BAG ze dne 18.4.1969, sp. zn. 3 AZR 154/68, BB 1969, 1351, cit. podle ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 130 – 131.

<sup>138</sup> Oetker/Kotzian–Marggraf, § 74 unter Bezugnahme auf BAG AP Nr. 11 zu § 75 HGB, cit. podle HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 441.

<sup>139</sup> Ondřejová v HULMÁK M. a kol., op. cit., s. 1765 – 1768.

oproti tomu nevyžaduje k platnosti konkurenční doložky určení území, na kterém má konkurenční doložka platit. Jak je blíže popsáno v kapitole 3.3.2. této práce, v praxi může tato skutečnost vést k aplikačním problémům.

Pro odstranění aplikačních obtíží lze *de lege ferenda* doporučit, aby do české právní úpravy konkurenční doložky v ust. § 310 ZPr byl zahrnut požadavek sjednání její místní působnosti. Za poslední větu ust. § 310 odst. 1 ZPr by se vložila formulace stanovující, že „v konkurenční doložce musí být sjednána její místní působnost“.

Stejně jako v německé právní úpravě lze v českém právu konkurenční doložku sjednat při vzniku zaměstnání nebo za jeho trvání. Nejdelší možná doba trvání závazku je oproti české právní úpravě delší, je stanovena na dva roky.

Domnívám se, že nejdelší přípustná doba trvání závazku, která činí jeden rok, je pro účely konkurenční doložky dostačující. Tato doba dle mého názoru zajišťuje jak ochranu konkurenčně významných informací zaměstnavatele, tak ochranu práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání a ochranu zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

#### **4.4 Karenční kompenzace**

##### ***Nárok na vyplácení karenční kompenzace***

Konkurenční doložka je stejně jako v českém právu synallagmatickým závazkem. Zaměstnanec se zavazuje, že po sjednanou dobu nebude vykonávat výdělečnou činnost konkurenční povahy vůči činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel se zavazuje vyplácet zaměstnanci za dodržení tohoto závazku karenční kompenzaci. Karenční kompenzace představuje na jedné straně úplatu za dodržování závazku zaměstnancem. Na druhé straně má zmírnit sociální dopady konkurenční doložky na zaměstnance, kterému je v důsledku dodržování závazku zapovězen výkon výdělečné činnosti v oblasti jeho působení. Aby byla konkurenční doložka platná, je třeba, aby v ní byl sjednán závazek vyplácení karenční kompenzace zaměstnanci. Zároveň musí být jasně a srozumitelně stanovena výše karenční kompenzace.

Do 1. ledna 2002 v souladu s ust. § 75b odst. 1 HGB zaměstnanci vykonávající výdělečnou činnost v zahraničí mimo Evropu nebyli oprávněni pobírat za dodržování závazku z konkurenční doložky karenční kompenzaci.

Zároveň dle ust. § 75b odst. 2 HGB platilo, že se zaměstnanci s nadprůměrnými příjmy lze sjednat konkurenční doložku bez nároku na karenční kompenzaci. Obě ustanovení byla zrušena čl. 24 Čtvrtého zákona o zavedení Eura.<sup>140</sup>

Nárok na vyplácení karenční kompenzace má zaměstnanec i v případě, že po skončení zaměstnání nemůže činnost konkurenční povahy z objektivních příčin vykonávat. Může se jednat například o zdravotní důvody nebo odchod do důchodu.<sup>141</sup> Oproti tomu je-li zaměstnanci uložen trest odnětí svobody, pak po dobu výkonu trestu nemá nárok na vyplácení karenční kompenzace.

Není-li v konkurenční doložce jednoznačně a jasně sjednán závazek zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci karenční kompenzaci, je konkurenční doložka *neplatná*. Není-li v konkurenční doložce jasně sjednána pouze výše karenční kompenzace, je dle ust. § 74 odst. 2 HGB konkurenční doložka *nezávazná*. Zaměstnanec může sjednaný závazek dodržet a vyžadovat po zaměstnavateli vyplácení karenční kompenzace. Zároveň se může rozhodnout závazek nedodržet. V takovém případě zaměstnavatel není povinen mu karenční kompenzaci vyplácet. Totéž platí v případě, že je sjednaná výše kompenzace nižší než zákonem stanovené minimum.<sup>142</sup>

Nevyplácí-li zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s ujednáním karenční kompenzaci, je zaměstnanec v souladu s ust. § 323 BGB oprávněn od dohody odstoupit. Naopak poruší-li zaměstnanec konkurenční doložku, zaměstnavatel není v souladu s ust. § 320 BGB dále povinen mu karenční kompenzaci vyplácet. Nedodrží-li zaměstnanec závazek z konkurenční doložky, má zaměstnavatel zadržovací právo k vyplácené kompenzaci. Dojde-li k naplnění důvodů pro odstoupení dle ust. § 323 odst. 1 a 5 BGB, je zaměstnavatel oprávněn od konkurenční doložky odstoupit. Poruší-li zaměstnanec závazek zaviněně, může po něm zaměstnavatel dle ust. § 280 odst. 1 BGB požadovat náhradu škody.<sup>143</sup>

### ***Výpočet karenční kompenzace***

Nejnižší přípustná výše karenční kompenzace, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet, je upravena v ust. § 74 odst. 2 HGB. Tato výše činí

---

<sup>140</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, op. cit., s. 130.

<sup>141</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 461.

<sup>142</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 445 - 446.

<sup>143</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 447.

za každý rok trvání závazku nejméně jednu polovinu naposledy vyplaceného smluvního výdělku. V souladu s ust. § 74b odst. 1 HGB je karenční kompenzace splatná v měsíčních splátkách na konci každého měsíce. Na její výši nemá vliv vyplacení odstupného ani jiných plnění poskytnutých zaměstnanci po skončení zaměstnání.

Výše karenční kompenzace se vypočítává z hrubého výdělku zaměstnance ze skončeného zaměstnání. Při výpočtu se vychází z výše posledního měsíčního fixního výdělku. Je-li výdělek složen z fixní a pohyblivé složky, při výpočtu karenční kompenzace se zohledňuje i jeho pohyblivá složka. Při výpočtu výše karenční kompenzace se vychází z průměru výše pohyblivých složek výdělku za poslední tři roky. Jsou-li zaměstnanci pohyblivé složky výdělku poskytovány po dobu kratší než tři roky, vychází se z průměru za dobu, za kterou jsou tyto složky výdělku poskytovány. Do výše výdělku se dále započítávají věcná plnění ze strany zaměstnavatele jako služební vůz, byt nebo mimořádné odměny. Započítávají se též dobrovolná plnění jako příspěvek u příležitosti zaměstnancova jubilea nebo sňatku. Do výpočtu se oproti tomu nezahrnuje například příspěvek na dovolenou. Dále se do výpočtu nezahrnují plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil na jeho žádost předem, ačkoli v době skončení zaměstnání ještě nebyla splatná. V souladu s ust. § 74b odst. 3 HGB se do výpočtu nezahrne ani náhrada výdajů vynaložených zaměstnancem v souvislosti s výkonem práce. Náhrady výdajů vynaložených v souvislosti s výkonem práce nejsou výdělkem zaměstnance.

Jak uvádí Ring<sup>144</sup>, smluvní strany platně sjednané konkurenční doložky se dále po skončení zaměstnání mohou dohodnout, že kompenzace bude vyplacena v nižší než zákonem stanovené výši a že celý obnos bude zaměstnanci vyplacen dopředu v jedné splátce za celou dobu trvání závazku. Takové ujednání není v rozporu s ust. § 75 odst. 1 HGB.

### ***Započtení výdělku zaměstnance***

V ust. § 74c HGB je upraveno pravidlo upravující započtení výdělku zaměstnance v době trvání závazku z konkurenční doložky na vyplácenou karenční kompenzaci.<sup>145</sup> Započtení se provádí ze zákona. V konkurenční doložce

---

<sup>144</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 444 – 445.

<sup>145</sup> Ust. § 74c HGB zní: „(1)Der Handlungsgehilfe muß sich auf die fällige Entschädigung

tato skutečnost nemusí být ujednána. Zaměstnavatel je za stanovených podmínek oprávněn započíst zaměstnanci na splatnou karenční kompenzaci částku, kterou zaměstnanec v době trvání závazku z konkurenční doložky vydělá. Započíst lze pouze výdělek zaměstnance získaný aktivní činností (či příjmem, který si zaměstnanec ve zlém úmyslu nechá ujít). Započítat tedy nelze například starobní důchod. Jedná se o oprávnění zaměstnavatele, které zaměstnavatel nemusí využít. Ust. § 74c HGB je tedy dispozitivní.

Dle ust. § 74c odst. 2 HGB je bývalý zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci informace o výši jeho výdělku v době trvání konkurenční doložky. Zaměstnanec je povinen mu tyto informace poskytnout. Zaměstnanec je pak v souladu s ust. § 74c odst. 2 HGB povinen nechat si na splatnou karenční kompenzaci započíst částku, kterou v době dodržování závazku z konkurenční doložky vydělá, nebo si ve zlém úmyslu nechá ujít, která překročí 110% výše výdělku zaměstnance za rozhodné období. V případě, že je zaměstnanec z důvodu existence závazku z konkurenční doložky donucen změnit své bydliště, je povinen nechat si na splatnou karenční kompenzaci započíst částku, která překročí 125% výše jeho výdělku za rozhodné období. Právní úprava tak zohledňuje zvýšené náklady zaměstnance související se změnou bydliště. Výše poskytované karenční kompenzace je závislá na výši výdělku zaměstnance v době trvání závazku.

Situace, kdy si zaměstnanec nechá ve zlém úmyslu ujít výdělek, se posuzují individuálně. Taková situace může nastat v případě, kdy úmyslně odmítá vykonávat jakékoli zaměstnání. Nastane též v případě, kdy úmyslně vykonává činnost, kterou vydělává příliš nízké částky, a to pouze za účelem získání karenční kompenzace v plné výši. Naopak v případě, kdy zaměstnanec vykonává zaměstnání, kde má nižší výdělek, než by měl v jiném obdobném zaměstnání, ale toto zaměstnání odpovídá jeho kvalifikaci a dalšímu profesnímu rozvoji, tato situace nenastane. O úmyslné ujití výdělku se nejedná ani v případě, kdy po

---

*anrechnen lassen, was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweite Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags den Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als ein Zehntel übersteigen würde. Ist der Gehilfe durch das Wettbewerbsverbot gezwungen worden, seinen Wohnsitz zu verlegen, so tritt an die Stelle des Betrags von einem Zehntel der Betrag von einem Viertel. Für die Dauer der Verbüßung einer Freiheitsstrafe kann der Gehilfe eine Entschädigung nicht verlangen.*

*(2) Der Gehilfe ist verpflichtet, dem Prinzipal auf Erfordern über die Höhe seines Erwerbs Auskunft zu erteilen.“*

podání výpovědi zaměstnance tomuto zaměstnanci zaměstnavatel nabídne, že jej bude dále zaměstnávat a zaměstnanec tuto nabídku odmítne.<sup>146</sup>

### ***Shrnutí***

Nejnižší přípustná výše karenční kompenzace činí dle ust. § 74 odst. 2 HGB jednu polovinu naposledy vyplaceného smluvního výdělku za každý rok trvání závazku.<sup>147</sup> Karenční kompenzace je zaměstnanci vyplácena měsíčně. Výše karenční kompenzace se vypočítává z hrubého výdělku zaměstnance ze skončeného zaměstnání. Při výpočtu se vychází z výše posledního měsíčního fixního výdělku. Při výpočtu se zohledňuje též pohyblivá složka výdělku. Při výpočtu výše karenční kompenzace se vychází z průměru výše pohyblivých složek výdělku za poslední tři roky. Do výše výdělku se započítávají také věcná plnění ze strany zaměstnavatele jako služební vůz, byt nebo mimořádné odměny. Započítávají se též dobrovolná plnění, například příspěvek u příležitosti zaměstnancova jubilea nebo sňatku. Nezapočítává se odstupné, ani jiná obdobná plnění.

Po dobu trvání závazku má zaměstnavatel právo požadovat po zaměstnanci informace o výši jeho výdělku. Zaměstnanec má povinnost mu informace poskytnout. Za výše popsaných podmínek se pak výše výdělku zaměstnance započítá na vyplácenou karenční kompenzaci.

Není-li v konkurenční doložce jednoznačně sjednán závazek zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci karenční kompenzaci, způsobí to její *neplatnost*. Není-li v konkurenční doložce jednoznačně sjednána pouze výše karenční kompenzace, je konkurenční doložka dle ust. § 74 odst. 2 HGB *nezávazná*. *Nezávazná* je také v případě, že je výše karenční kompenzace sjednána nižší než zákonem stanovené minimum.

---

<sup>146</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 459.

<sup>147</sup> Ust. § 74 odst. 2 HGB zní: „Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.“

### ***Komparace vybrané problematiky s právní úpravou Zákoníku práce***

V souladu s ust. § 310 odst. 1 ZPr je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za každý měsíc dodržování závazku přiměřené protiplnění. Není-li v konkurenční doložce závazek zaměstnavatele sjednán, je konkurenční doložka absolutně neplatná. Sankce je tedy obdobná jako v právu SRN.

V českém pracovním právu zaměstnanci náleží peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání závazku. Průměrným výdělkem se dle ust. § 352 ZPr rozumí průměrný hrubý výdělek. Průměrný výdělek lze dle ust. § 353 odst. 1 ZPr zjistit „z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období“. Rozhodným obdobím je v souladu s ust. § 354 odst. 1 ZPr období předchozího kalendářního čtvrtletí.

Oproti německé právní úpravě v českém právu není výše vypláceného peněžitého vyrovnání závislá na výši výdělku zaměstnance v době trvání závazku.<sup>148</sup> Zaměstnanec není povinen zaměstnavateli poskytnout informaci o výši svého výdělku v době trvání závazku. Vyplácené peněžité vyrovnání kompenzuje zaměstnanci jeho omezení v době trvání závazku. Zároveň je cenou, kterou zaměstnavatel platí za získání relativní jistoty, že zaměstnanec po určité dobu po skončení zaměstnání nevyužije konkurenčně významné informace, které získal za trvání zaměstnání.

Dle mého názoru by zaměstnanec po skončení zaměstnání měl být motivován k tomu, aby si našel zaměstnání odpovídající jeho schopnostem. Zároveň má právo zvýšit svou životní úroveň. Přitom je povinen respektovat závazek z konkurenční doložky. Dodrží-li zaměstnanec závazek z konkurenční doložky, není dle mého názoru důvod, aby došlo k snížení výše vypláceného peněžitého vyrovnání. A to ani v případě, že za trvání závazku je jeho výdělek výrazně vyšší než za trvání zaměstnání. Z tohoto důvodu se přikláním spíše k řešení dle české právní úpravy.

---

<sup>148</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR v rozsudku ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009.

## 4.5 Smluvní pokuta

Účelem smluvní pokuty je posílení postavení zaměstnavatele a usnadnění vymáhání náhrady škody v případě porušení závazku. Toto ujednání představuje, stejně jako v českém právu, akcesorický závazek. Smluvní pokuta musí být sjednána v písemné formě dle ust. § 126 BGB. Je-li ujednání o konkurenční doložce neúčinné, je v souladu s ust. § 344 BGB neúčinné též ujednání o smluvní pokutě.

Oprávnění zaměstnavatele sjednat se zaměstnancem pro případ porušení závazku z konkurenční doložky smluvní pokutu vyplývá z ust. § 75c odst. 1 HGB<sup>149</sup>. V případě porušení závazku zaměstnancem má zaměstnavatel právo zvolit si, zda bude po zaměstnanci požadovat další plnění závazku, nebo zaplacení smluvní pokuty. Zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat obojí. V případě, že bude žádat splnění závazku, ztratí nárok na zaplacení smluvní pokuty. Tento nárok může uplatnit až v případě dalšího porušení závazku zaměstnancem a za stejných podmínek. V případě, že se rozhodne pro zaplacení smluvní pokuty, v souladu s ust. § 340 odst. 1 BGB není zaměstnanec povinen závazek dále dodržovat.

Výše smluvní pokuty může být stanovena smluvními stranami nebo třetí osobou. Dle ust. § 343 odst. 1 BGB má výše smluvní pokuty zohlednit oprávněné zájmy zaměstnavatele, a to nikoli pouze zájmy majetkové. Její výše přitom nemusí odpovídat výši karenční kompenzace, stejně jako dle českého práva může být i vyšší. Vzhledem k okolnostem ale nesmí být nepřiměřeně vysoká. V případě, že je sjednaná smluvní pokuta nepřiměřeně vysoká, může být v souladu s ust. § 343 odst. 1 BGB na návrh zaměstnance soudem moderována. To však pouze do okamžiku jejího zaplacení. Po zaplacení smluvní pokuty je její moderace vyloučena. V souladu s ust. § 340 odst. 2 BGB může zaměstnavatel vedle zaplacení smluvní pokuty po zaměstnanci navíc požadovat náhradu škody.

---

<sup>149</sup> Ust. § 75c odst. 1 HGB zní:

*„(1) Hat der Handlungsgehilfe für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine Strafe versprochen, so kann der Prinzipal Ansprüche nur nach Maßgabe der Vorschriften des § 340 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geltend machen. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.“*

## ***Komparace vybrané problematiky s právní úpravou Zákoníku práce***

Právní úprava smluvní pokuty dle ust. § 75c HGB je v zásadě stejná jako právní úprava obsažená v ust. § 310 ZPr. Komentář k ust. § 75c HGB zdůrazňuje oprávnění zaměstnavatele vybrat si, zda bude po zaměstnanci v případě porušení konkurenční doložky vyžadovat zaplacení smluvní pokuty, nebo pokračování v plnění závazku.<sup>150</sup> Konkurenční doložka je smluvním závazkem, kterým je omezeno základní právo zaměstnance na svobodnou volbu povolání. Sjednáním konkurenční doložky zaměstnanec s tímto omezením vyjadřuje souhlas a zavazuje se závazek dodržovat. V případě, že závazek poruší, má zaměstnavatel právo požadovat po něm zaplacení smluvní pokuty. Domnívám se, že zaměstnavatel je oprávněn zaplacení smluvní pokuty po zaměstnanci nevyžadovat a místo toho vymáhat plnění závazku. Tato otázka zatím nebyla v mně dostupné české judikatuře ani odborné literatuře řešena.

V německém právu se uplatňuje moderace smluvní pokuty soudem již od 1. ledna 2002. V českém občanském a pracovním právu se moderační právo soudu začalo uplatňovat později, a to s účinností Občanského zákoníku. Tato možnost je upravena v ust. § 2051 ObčZ.

## **5. Závěr**

**Prvním cílem** této práce je analyzovat právní úpravu konkurenční doložky v českém právu s cílem odhalit případné aplikační problémy.

Konkurenční doložka je institutem, který je v jistém smyslu upraven vágně. Při aplikaci právní úpravy tak zbývá relativně velký prostor pro uvážení soudu. Mnohé dílčí otázky spojené s tímto institutem jsou řešeny za použití kritéria přiměřenosti, při současném stanovení minimálního standardu. Konkurenční doložku lze sjednat s relativně širokým okruhem zaměstnanců za relativně rozmanitých podmínek. Proto se domnívám, že jistý prostor pro uvážení soudu při aplikaci právní úpravy by měl zůstat zachován.

Aplikační problémy, nad jejichž odstraněním lze uvažovat, by dle mého názoru mohly nastat při určení místní působnosti závazku, při sjednávání konkurenčních doložek s mladistvými zaměstnanci a při sjednávání konkurenčních

---

<sup>150</sup> Ring In HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL., op. cit., s. 468-469.

doložek v dohodách o provedení práce. Dále je otázkou, zda absence písemné formy způsobí absolutní nebo relativní neplatnost závazku z konkurenční doložky. Problémy mohou nastat též v případě, kdy je konkurenční doložka sjednána na delší než nejdelší zákonem povolenou dobu. Odborná veřejnost se neshoduje, zda bude takový závazek neplatný, nebo zda bude platit po nejdelší zákonem povolenou dobu.

V určitých částech práce okrajově zmiňuji historický vývoj institutu konkurenční doložky v posledních letech. Pozitivně hodnotím změny provedené novelou Zákoníku práce č. 356/2011 Sb. Díky snížení nejnižší možné výše peněžitého vyrovnání se po 1. lednu 2012 stala konkurenční doložka využitelnou pro širší okruh zaměstnanců a zaměstnavatelů. Také odstranění omezení pro sjednávání konkurenční doložky ve zkušební době významně zjednodušuje její užití. Možnost soudu moderovat výši smluvní pokuty, zavedená do právní úpravy s účinností Občanského zákoníku je také pozitivní změnou.

**Druhým cílem** práce je komparace vybrané problematiky fungování konkurenční doložky v českém a německém právu a označení shodné a odlišné právní úpravy. Jmenovitě se zaměřuji na porovnání osobní, místní a časové působnosti konkurenční doložky, peněžité vyrovnání poskytované zaměstnanci za dodržování závazku a smluvní pokutu.

Co do osobní působnosti konkurenční doložky, významným rozdílem mezi českou a německou právní úpravou je zákaz sjednání konkurenční doložky s mladistvými zaměstnanci v německém právu. Argumenty pro takové omezení ve sjednávání konkurenční doložky jsou zvýšená ochrana mladistvých zaměstnanců a jejich profesní vzdělávání. Dále lze argumentovat nedostatkem životních zkušeností mladistvého zaměstnance, jehož postavení je v tomto důsledku výrazně slabší než postavení zaměstnavatele. Domnívám se, že tyto argumenty jsou závažné. *De lege ferenda* lze proto doporučit, aby ust. § 310 odst. 2 ZPr bylo novelizováno. Za poslední větu ust. § 310 odst. 2 ZPr by se vložila další věta, stanovující, že „*konkurenční doložku nelze sjednat s mladistvým zaměstnancem.*“

Oproti tomu požadavek na určení místní působnosti konkurenční doložky v německém právu považuji za opodstatněný. Nestanovení tohoto požadavku v české právní úpravě může působit aplikační obtíže. *De lege ferenda* lze proto doporučit, aby do právní úpravy konkurenční doložky v ust. § 310 ZPr byl zahrnut požadavek sjednání její místní působnosti. Za poslední větu ust. § 310 odst. 1 ZPr

by se přidala formulace stanovující, že „*v konkurenční doložce musí být sjednána její místní působnost*“.

Dle německého práva činí nejdelší přípustná doba trvání závazku z konkurenční doložky dva roky. Tato doba je delší než doba jednoho roku stanovená v českém právu. Osobně se přikláním k tomu, že doba jednoho roku je dostačující k ochraně vlastnického práva zaměstnavatele. Zároveň nepředstavuje pro zaměstnance přílišné omezení jeho další výdělečné činnosti. Je-li konkurenční doložka sjednána na delší než nejdelší zákonem dovolenou dobu, je podle německého práva po uplynutí zákonné doby nezávazná. Názory v české literatuře na tuto otázku se různí. Někteří odborníci se přiklání k názoru, že taková konkurenční doložka je neplatná. Jiná část odborné veřejnosti zastává názor, že taková konkurenční doložka bude platit po nejdelší zákonem dovolenou dobu. Osobně se přikláním ke druhému zmíněnému názoru, a to s přihlédnutím k ust. § 577 ObčZ. Toto ustanovení stanoví, že v případě, že důvod neplatnosti spočívá v nezákonném určení časového, místního, množstevního nebo jiného rozsahu, změní soud tento rozsah tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran.

Právní úprava smluvní pokuty dle českého práva je velmi podobná právní úpravě německé. Oproti českému Zákoníku práce je v německé právní úpravě výslovně uvedeno právo zaměstnavatele rozhodnout se nevyžadovat po zaměstnanci zaplacení smluvní pokuty a přimět jej k pokračování v plnění sjednaného závazku.

Výpočet peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky dle českého a německého práva je odlišný. Nejvýraznější odlišností je skutečnost, že dle německé právní úpravy se bývalému zaměstnanci za splnění určitých podmínek započítává část jeho výdělku v novém zaměstnání na vyplácenou karenční kompenzaci.

**Třetím cílem** práce je zamyšlení *de lege ferenda* nad možnou novelizací právní úpravy za účelem odstranění výkladových nejasností.

Jak zmiňuji výše, *de lege ferenda* lze doporučit, aby do právní úpravy konkurenční doložky v ust. § 310 ZPr byl zahrnut požadavek sjednání její místní působnosti. Za poslední větu ust. § 310 odst. 1 ZPr by se přidala formulace stanovující, že „*v konkurenční doložce musí být sjednána její místní působnost*“.

Dle znění ust. § 310 ZPr lze konkurenční doložku sjednat i v dohodách o provedení práce. Dohoda o provedení práce je pracovněprávním vztahem majícím spíše doplňkový charakter. Nepřináší zaměstnanci dostatečný výdělek, ani ochranu zaměstnání. Z tohoto důvodu a z důvodů zmíněných v kapitole 3.3.2. se domnívám, že by mělo být sjednávání konkurenčních doložek v dohodách o provedení práce zákonem vyloučeno. Lze navrhnout novelizaci ust. § 310 odst. 1 ZPr, kdy by za poslední větu ust. § 310 odst. 1 ZPr byla přidána další věta v následujícím znění. „*Konkurenční doložku nelze sjednat se zaměstnanci vykonávajícími práci na základě dohody o provedení práce.*“

S ohledem na zvýšenou ochranu mladistvých zaměstnanců se domnívám, že by nemělo být možné uzavírat konkurenční doložky s těmito zaměstnanci. *De lege ferenda* lze uvažovat, že by za poslední větu ust. § 310 odst. 2 ZPr mohla být vložena další věta, stanovující, že „*konkurenční doložku nelze sjednat s mladistvým zaměstnancem.*“

## Seznam literatury

### *Právní předpisy*

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 64/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých zákonů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III., Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.

Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.

Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474 ()) geändert worden ist.

Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2565) geändert worden ist.

Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100- 1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist.

Gesetz über die Änderung währungsrechtlicher Vorschriften infolge der Einführung des Euro-Bargeldes (Drittes Euro-Einführungsgesetz - Drittes EuroEG) vom 16. Dezember 1999.

### ***Judikatura***

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 27. listopadu 2014, sp. zn. IV. ÚS 1534/14, dostupné na [www.nalus.usoud.cz](http://www.nalus.usoud.cz).

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 5. listopadu 2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13, dostupné na [www.nalus.usoud.cz](http://www.nalus.usoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. NS 21 Cdo 1276/2001, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. srpna 2004, sp.zn. 21 Cdo 525/2004, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. NS 21 Cdo 2995/2011, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 14. dubna 2003 sp. zn. 22 Co 118/2003, dostupný v časopise Soudní rozhledy 1/2004, s. 22-23.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR v rozsudku ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2008 sp. zn. 21 Cdo 4601/2007 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. dubna 2001, sp. zn. 29 Cdo 2024/2000 dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

### ***Neperiodická literatura***

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8 VI. n. zákoníku práce – EU, dostupná na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku, sněmovní tisk 362/0, část č. 1/2, dostupná na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol.. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 1215-1222. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. Vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008, s. 222-223.

BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV, 15b., K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (II.) Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 7. a 8.11.2014 v Kácově a dne 16.12.2014 v Praze.

DIETRICH, T., HANAU, P., SCHAUB, G.: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. Verlag C.H.Beck München, 2004. ISBN 3 406 51202X.

HEIDEL Thomas und Alexander SCHALL. *Handkommentar zum Handelsgesetzbuch*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2011, s. 440. ISBN 978-3-8329-5123-8.

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 857 – 859, ISBN 978-80-7400-535-0.

HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 172-189. ISBN 978-80-7263-785-0.

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 333-335.

NOVOTNÝ, Zdeněk a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 42-43. ISBN 80-7179-382-5.

PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 355-360.

STAUB, Hermann. *Handelsgesetzbuch Großkommentar. Zweiter Band §48-104*. 5., neu bearbeitete Auflage. De Gruyter Recht, Berlin, 2008, s. 189 – 340. ISBN 978-3-89949-408-2.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, s. 99-124. ISBN 978-80-7201-738-6.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. s. 235-236. ISBN 978-80-87284-24-7.

### ***Periodická literatura***

DĚRGEL, Martin. Zdanění finančního vyrovnání z konkurenční doložky. ASPI.

ELIÁŠ, Karel a Petr BEZOUŠKA. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*. 2010, č. 12, s. 343.

GRÜLICH, Tomáš.: Možnosti odstoupení od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce*. 2005, č. 2, s. 33-34.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 233.

KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*. 2008, č. 7-8, s. 53.

RÁMIŠ, V.: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2004, č. 14, s. 523 - 526.

TOMEK, M.: Konkurenční doložka. *Právní rádce*. 2007, č. 8, s. 28.

TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2008, č. 15, s. 541.

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

VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*. Praha: Linde, 2012, č. 20, s. 25.

## Abstrakt

### Smluvní omezení další výdělečné činnosti zaměstnance

Tato práce má tři hlavní cíle. Prvním cílem je analýza právní úpravy konkurenční doložky v Zákoníku práce, jakožto jediného institutu, kterým lze smluvně omezit další výdělečnou činnost zaměstnance. Zaměřuji se též na identifikaci případných aplikačních problémů. Druhým cílem práce je komparace vybraných otázek týkajících se konkurenční doložky v českém a německém právu. Třetím cílem práce je představení úvah *de lege ferenda* a návrh možné novelizace právní úpravy.

Práce je členěna na pět kapitol, včetně úvodu a závěru. Po úvodní kapitole následuje druhá kapitola, rozdělená na čtyři podkapitoly. První podkapitola se zabývá zákonným omezením další výdělečné činnosti zaměstnance, shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, za trvání zaměstnání. Druhá podkapitola rozebírá omezení podnikatelské činnosti zaměstnanců státní správy. Třetí a čtvrtá podkapitola obsahuje obecný popis právní úpravy konkurenční doložky v Zákoníku práce a zakázané konkurenční doložky v Občanském zákoníku.

Třetí kapitola představuje stěžejní část práce. Je v ní obsažen podrobný popis fungování konkurenční doložky v Zákoníku práce, spolu s analýzou relevantní judikatury. První podkapitola vysvětluje synallagmaticnost závazku z konkurenční doložky v pracovním právu, druhá se zabývá profesním omezením zaměstnance. Třetí podkapitola obsahuje analýzu požadavků, které je třeba splnit pro sjednání platné konkurenční doložky. Zejména se jedná o písemnou formu, a osobní, místní a časovou působnost závazku v souladu se zákonem. Zmíněno je též sjednávání konkurenční doložky ve zkušební době. Čtvrtá podkapitola se věnuje požadavku na vyplácení peněžitého vyrovnání zaměstnavatelem. Následuje podkapitola zabývající se následky porušení konkurenční doložky zaměstnancem, jmenovitě smluvní pokutou a náhradou škody. V páté podkapitole jsou popsány důsledky neplatnosti konkurenční doložky. V šesté podkapitole se zabývám způsoby zániku závazku z konkurenční doložky, a to zejména výpovědí, odstoupením, zaplacením smluvní pokuty a zaplacením odstupného.

Čtvrtá kapitola obsahuje komparaci vybraných otázek z právní úpravy konkurenční doložky v Zákoníku práce a v německém HGB. Po úvodní podkapitole vymezující podstatné náležitosti konkurenční doložky následuje druhá

a třetí podkapitola obsahující komparaci její osobní, časové a místní působnosti. Následuje čtvrtá a pátá podkapitola porovnávající závazek zaměstnavatele, výpočet výše peněžitého vyrovnání a porovnání fungování smluvní pokuty.

Závěrečná pátá kapitola shrnuje poznatky získané v celé práci. Zejména jsou zdůrazněny aplikační problémy, které by mohly v praxi nastat. Jedná se například o možnost sjednávání konkurenční doložky s mladistvými zaměstnanci, následky nedostatku písemné formy konkurenční doložky nebo následky sjednání konkurenční doložky na dobu delší jednoho roku. V této kapitole jsou obsaženy též úvahy *de lege ferenda*, kdy například uvádím, že by měla být zákonem stanovena povinnost sjednat v konkurenční doložce její místní působnost. Dále tvrdím, že konkurenční doložku by nemělo být nadále možné sjednat s mladistvými zaměstnanci, ani v dohodách o provedení práce.

## **Abstract**

### **Contractual restriction of performance of other gainful activity of an employee**

This thesis has three main purposes. The first purpose of this thesis is to analyse the non-competition clause in the Labour Code, which is the only means of contractual restriction of performance of other gainful activity of an employee. I also focus on identification of eventual problems that might occur when applying this legislation. The second purpose of this thesis is to compare selected questions concerning the non-competition clause in Czech and German law. The third purpose of this thesis is to present suggestions *de lege ferenda* and to propose amendments to the Labour Code.

The thesis is divided into five main chapters. The first chapter is followed by the second chapter, which is subdivided into four subchapters. The first subchapter deals with the restriction of other gainful activity of an employee identical with the scope of business of the employer for the duration of employment. This restriction arises directly from the Labour Code. The second subchapter focuses on the restriction of business activities of the employees employed in public administration. The third and the fourth subchapter contain a general description of non-competition clause in the Labour Code and prohibited non-competition clause in the Civil Code.

The third and key chapter contains a detailed description of functioning of non-competition clause in the Labour Code and a legal analysis of relevant judgments. The first subchapter focuses on the bilateral nature of the competition clause in labour law, the second one deals with the professional restriction of the employee. The third subchapter contains an analysis of requirements to be fulfilled to form a valid non-competition clause. The requirements that particularly have to be fulfilled are the written form and the personal, territorial and temporal effect of the obligation in accordance with the law. Also the possibility of entering into a non-competition clause during the probation period is mentioned. The fourth subchapter deals with the requirement on paying the monetary compensation by the employer. Following subchapter contains the consequences of the breach of the non-competition clause by the employee, namely the contractual penalty and the damages. The fifth subchapter describes the consequences of entering into a void non-competition clause. The sixth subchapter focuses on the means of cessation of the obligation from the competition clause, especially termination, withdrawal, payment of the contractual penalty and a special kind of severance payment.

The fourth chapter compares selected questions concerning the non-competition clause in the Czech Labour Code and the German HGB. The first subchapter contains the essential requirements for entering into a non-competition clause according to HGB. It is followed by the second and third subchapter, which compare the personal, territorial and temporal effect of a non-competition clause in Czech and German law. The fourth and fifth chapter compare the obligation of an employee, calculation of the monetary compensation, and the contractual penalty.

The conclusion is reached in the fifth chapter. It mainly deals with the problems with application of the relevant legislation that may occur in legal practice. It especially focuses on the possibility of entering into the non-competition clause by a juvenile employee, consequences of the lack of written form of the non-competition clause, or the consequences of forming a non-competition clause, in which the obligation is longer than one year. This chapter also contains suggestions *de lege ferenda*. It proposes that the Labour Code should impose an obligation on the parties to the non-competition clause to specify its territorial effect. Further, the possibility of entering into a non-competition clause

by an employee working based on an agreement on work performance should be prohibited.

## **Klíčová slova**

Konkurenční doložka, zákaz konkurence, právo na svobodnou volbu povolání

## **Keywords**

Non-competition clause, ban on competition, right to free choice of profession