

Univerzita Karlova

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Téma diplomové práce:

Pracovněprávní aspekty zákazu konkurence

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

**Martina Nováková, 5. ročník
Švermova 387, 264 01 Sedlčany
březen 2007**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Martina Nováková
.....

Martina Nováková

Obsah

1 Úvod.....	3
2 Zákaz konkurence v pracovním právu.....	4
2.1 Význam omezení konkurence.....	4
2.2 Zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru.....	5
2.2.1 Období tzv. První republiky.....	6
2.2.2 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.....	8
Novela zákoníku práce č. 3/1991 Sb.....	8
Novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb.....	9
Ustanovení § 75 sZP ve vztahu ke konkurenční doložce.....	12
2.2.3 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.....	13
2.3 Zákaz konkurence po dobu po skončení pracovního poměru	14
2.3.1 Konkurenční ujednání v českém právu obecně.....	14
2.3.2 Smysl konkurenčního ujednání.....	15
2.3.3 Krátce k zahraničním právním úpravám.....	16
2.3.4 Vývoj zákazu konkurence na území České republiky.....	18
Období tzv. První republiky.....	18
Konkurenční ujednání na poč. 90. let 20. století.....	20
Neslučitelnost s Listinou základních práv a svobod.....	21
Neplatnost podle zákoníku práce.....	23
Přípustnost finančního odškodnění zaměstnance.....	23
Konkurenční ujednání vzhledem k obchodnímu zákoníku.....	26
Rozhodnutí Ústavního soudu ČR, ÚS 192/95.....	28
Důsledky přijetí rozhodnutí Ústavního soudu.....	32
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002.....	35
Nález Ústavního soudu č. 27/1996.....	37
Innominátní smlouvy.....	38
Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb.....	40

Konkurenční ujednání pouze v pracovní smlouvě?.....	40
Problematické formulace ustanovení.....	41
Novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb.....	45
K jednotlivým bodům ustanovení § 29a sZP.....	46
Konkurenční ujednání dle nového zákoníku práce.....	51
2.3.5 Konkurenční doložky v některých evropských zemích.....	54
Francie.....	54
Německo.....	57
Velká Británie.....	58
3 Otázky související se zákazem konkurence.....	60
3.1 Odchodné.....	60
3.1.1 Vývoj právní úpravy odchodného.....	60
3.1.2 Obsah právního pojmu „odchodné“.....	62
3.1.3 Výše odchodného.....	62
3.1.4 Odchodné versus pracovní smlouva.....	63
3.1.5 „Funkční období“.....	63
3.2 Manažerská smlouva.....	64
3.2.1 Pojem „manažerská smlouva“.....	64
3.2.2 Obsah manažerské smlouvy.....	65
3.2.3 Konkurenční doložka v manažerské smlouvě.....	67
3.3 Zneužívání informací zaměstnanci – tzv. insider trading.....	68
3.3.1 Obecně o pojmech „insider trading“ a „informace“.....	68
3.3.2 Insider trading v pracovněprávním vztahu.....	69
Vývoj tzv. insider trading v pracovním právu.....	69
Současná úprava tzv. insider trading.....	70
Insider trading a etické kodexy.....	72
4 Závěr.....	73
Použitá literatura.....	74

1. Úvod

Jako studentka Právnické fakulty Univerzity Karlovy jsem ve třetím ročníku studia absolvovala výuku pracovního práva. Tento právní obor mne zaujal zejména ze dvou důvodů: jednak jde o oblast, jejíž alespoň základní znalost je prospěšná komukoli, protože téměř každý člověk v průběhu svého života se dostane do situace, kdy pracovní právo ovlivňuje jeho život. Navíc je to však obor, který se neustále vyvíjí, stále se přizpůsobuje ekonomickému a společenskému prostředí. Přitom se vyrovnává s celou řadou zažitých zvyklostí ve vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel, které přineslo období totalitního režimu na území České republiky

Při sestavování rozvrhu pro letní semestr akademického roku 2004/2005 jsem velice uvítala volitelný předmět nazvaný „Pracovní právo v aplikační praxi“, který na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze vedl JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. Během jednotlivých přednášek jsem měla možnost seznámit se s celou řadou zajímavých oblastí, které vyvolávají, resp. vyvolávaly v dané době mnoho praktických otázek. Šlo kupříkladu o problematiku ochrany osobních údajů zaměstnanců, agenturní zaměstnání, konkurenční doložky a mnoho jiného.

Právě poslední zmíněná problematika, konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, mne zaujala nejvíce. Jde o téma, které v té době bylo aktuální, neboť praxe jeho řádné uchopení právním předpisem postrádala. Ač se postupně zákonodárce pokusil tento institut upravit v zákoníku práce, ukázalo se, že smysluplná úprava konkurenčních doložek není právě jednoduchý úkol. Koneckonců i orgány nejvyšší – soudy si s dohodami ve smlouvách, obsahující omezení konkurence, nevěděly mnohdy rady. Chápání a aplikace zákazu konkurence, zejména konkurence po skončení pracovního poměru, bylo mezi odborníky různé a průběžně docházelo k jeho zajímavému vývoji.

Začala jsem se tedy blíže seznamovat s touto oblastí pracovního práva a se související problematikou. Konečně jsem si téma konkurence v pracovním právu zvolila i jako námět pro diplomovou práci.

Svoji práci jsem rozdělila do dvou částí: v první se zabývám zákazem konkurence v pracovním právu, tedy omezením konkurence po dobu trvání pracovního poměru a omezením konkurence po skončení pracovního poměru - konkurenčními doložkami. V části

druhé se alespoň stručně věnují otázkám souvisejícím s konkurencí v pracovním právu, tedy problematice odchodného, tzv. „manažerské smlouvě“ a takzvanému „insider trading“.

Omezení konkurence, ať již trvajících po dobu existence pracovního poměru či po jeho skončení, sledují nejen v jeho současné podobě, ale zejména vzhledem k jeho historickému vývoji na území České republiky. Je zajímavé pozorovat, jak přes přerušení v období totalitního režimu se úprava zákazu konkurence postupně vrací ke své původní, prvorepublikové podobě, avšak cestou naráží na mnohá úskalí a mnohdy nepromyšlené tahy zákonodárce.

Pokud jde o omezení konkurence po dobu trvání pracovního poměru, nenašla jsem v podstatě žádný bod, který by jakkoli významně ztěžoval jeho praktické využití. Také úprava ustanovení, která se tímto institutem zabývá, zůstává již od roku 1990 téměř neměnná.

Zcela jiná situace však byla v oblasti omezení konkurence po skončení pracovního poměru. Od počátku devadesátých let dvacátého století existovaly čtyři významné etapy v právní úpravě, kterým se ve své práci věnuji. Je to jednak období do přijetí novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb., kdy zákoník práce nepředvídal možnost sjednání konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích. Druhé období je ukončené novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. Třetí etapa začíná přijetím poslední uvedené novely a končí 1. lednem 2007, kdy nabytí účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Až v tomto třetím období je možné hovořit o smysluplné právní úpravě uvedeného institutu. Konečně poslední etapa začala právě s účinností nového zákoníku práce.

2. Zákaz konkurence v pracovním právu

2.1 Význam zákazu konkurence

Pracovní právo bylo vždy považováno za odvětví, jehož hlavním účelem je ochrana tzv. slabší strany pracovněprávního vztahu – zaměstnance. V počátcích pracovního práva tomu skutečně bylo tak, že zaměstnavatel byl téměř neomezeným pánem v pracovněprávním vztahu. Ponechat zaměstnance zcela napospas vůli zaměstnavatele bylo proto v dřívějších dobách neúnosné, zejména s ohledem na sociální politiku.

Postupným vývojem se začaly role zaměstnanců a zaměstnavatelů dorovnávat, přičemž tato změna se projevila zejména v tržním hospodářství. Prvorepubliková právní úprava na tento fakt reagovala tak, že zakotvila určitou ochranu zaměstnavatele proti některým jednáním zaměstnance, zejména proti jeho konkurenčnímu jednání, které mohlo zaměstnavatele ohrozit. Období totalitního režimu však instituty týkající se omezení konkurence nepotřebovalo. Konkurence na našem území v podstatě neexistovala, protože fakticky jediným zaměstnavatelem byl prostřednictvím různých státních organizací stát.

Nutnost změny se projevila opět po roce 1989, kdy se začalo obnovovat tržní hospodářství na území České republiky. Postavení zaměstnance však bylo z minulého období stále zakonzervováno v podobě strany pracovněprávního vztahu, která má být (alespoň teoreticky) více chráněna, což mělo vliv na vztah zaměstnanec – zaměstnavatel. Muselo se tudíž vzít v úvahu, že se změnou ekonomického prostředí musí přijít i změna v úpravě tohoto vztahu.

Jednostranné pojetí pracovního práva nebralo v potaz, že pracovní právo má chránit nejen zaměstnance proti zaměstnavateli, ale že má též chránit zaměstnavatele a to, co zaměstnavatel vytvořil svou podnikatelskou aktivitou. Jde tu zejména o tzv. know-how, nápad, myšlenku, která umožnila podnikateli vyniknout a prosadit se mezi konkurencí a získat svoji klientelu. Právě prostředí konkurenčního boje, které se na našem území obnovilo po roce 1989, vedlo k tomu, že bylo nezbytné chránit podnikatele-zaměstnavatele před tím, aby z investic, myšlenek, práce a podnikatelského rizika, které vynaložil, netěžil někdo jiný, kdo neriskoval a investice nevynaložil, jen okopíroval úspěšný a prověřený model jiného podnikatele.

2.2 Zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru

Zákaz konkurence lze rozlišit na zákaz konkurence daný přímo zákonem a na smluvní zákaz konkurence. Zákonem bývá pravidelně upraven zákaz konkurence, který se vztahuje na dobu trvání pracovního poměru a končí spolu s ukončením pracovního poměru. Oproti tomu úpravy vztahující se na období po skončení pracovního poměru bývají zpravidla založeny smluvně v souladu se zákonnými podmínkami, či v souladu s příslušnou judikaturou.

Smluvním konkurenčním ujednáním vzhledem k jejich postupnému vývoji na území České republiky a exkurzu k zahraničním právním úpravám se věnuji v následujícím textu.

Nyní se zaměřím na zákaz konkurence, který se uplatňuje po dobu trvání pracovního poměru. Starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. (dále též jen „sZP“) jej až do 1. ledna 2007 upravoval v ustanovení § 75, nový zákoník práce platný v současné době, tj. zákon č. 262/2006 (dále též jen „nZP“), jej obsahuje ve svém ustanovení § 304.

2.2.1 Období tzv. První republiky

Zákon proti nekalé soutěži z roku 1927

Problematika zákazu konkurence po dobu trvání pracovního poměru byla na našem území řešena již v době tzv. První republiky. V roce 1927 byl vydán zákon proti nekalé soutěži (dále jen „ZPNS“), který ve svém § 14 stanovil následující:

„Zaměstnanec, ...zmocněnec, jednatel nebo cestující přijatý výlučně pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může být žalován, aby se zdržel takového jednání...“

V devadesátých letech dvacátého století mělo obdobný význam ustanovení § 75 sZP, avšak ZPNS problematiku upravoval lépe, výstižnější formulací. Omezoval konkurenční jednání zaměstnance v návaznosti na skutečného konkurenta zaměstnavatele, na takovou osobu, která na trhu se zaměstnavatelem skutečně soutěží, aniž by omezoval zákaz konkurence na shodný obor podnikání, stejný nebo obdobný předmět činnosti atd., jak tomu bylo dle ustanovení § 75 sZP, resp. dle ust. § 304 nZP.

V porovnání s ustanovením § 75 sZP, jehož podrobným výkladem se zabývám v příslušné kapitole, nemohl v případě ust. § 14 ZPNS nastat problém, který detailněji vysvětluji v pojednání o konkurenčních doložkách. Zaměstnanec totiž téměř nikdy nevykonává u zaměstnavatele práci, která je předmětem činnosti zaměstnavatele, ale vždy jen její výsek, proto omezení zaměstnance právě podle předmětu činnosti zaměstnavatele v ustanovení § 75 sZP bylo příliš široké a nepřesné.¹

¹ Naproti tomu byla možná i situace, kterou ve svém článku uvedla Prof. JUDr. Pelikánová, CSc. Jestliže totiž zaměstnanec např. výrobního podniku, který má na starosti počítačovou síť v tomto podniku, uzavře smlouvu s jiným zaměstnavatelem a bude stejnou činnost vykonávat ještě pro tohoto dalšího zaměstnavatele, není jeho činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, přesto však může jeho jednání ohrožovat původního zaměstnavatele, pokud bude využívat určitých postupů, se kterými se seznámil u původního zaměstnavatele. Viz Pelikánová, Irena: Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, č. 7-8/1997

Podle ustanovení § 14 ZPNS zaměstnanec mohl být omezen, ať využíval při svém jiném zaměstnání informace, které získal v původním zaměstnání, či nikoli. Podstatné bylo, že se v jakémkoli postavení účastnil na výdělečné činnosti konkurenta svého zaměstnavatele.

Současně ZPNS chránil v ustanovení § 13 obchodní tajemství, které odlišoval od „...znalostí a zručností, které zaměstnanec nebo učeň nabyli v pravidelném postupu své činnosti s vůlí zaměstnavatele v jeho podniku konané...“, na které se zákon nevztahoval a zaměstnanec je tedy mohl libovolně využívat při práci pro jakéhokoli zaměstnavatele.

Zákon o obchodních pomocnících č. 20 z roku 1910

Zákon o obchodních pomocnících také upravoval zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru. Problematika zákazu konkurence byla obsažena v ustanovení § 7 v tomto znění:

„ V § 1, odstavci 1 dotčení zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet.

Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, zaměstnavatel může žádati náhradu způsobené škody nebo na místo toho požadovati, aby obchody na zaměstnancův účet byly pokládány za uzavřené na zaměstnavatelův účet. Co se týče obchodů na cizí účet uzavřených, může žádati, aby mu byla vydána náhrada za to obdržená neb aby mu byl postoupen nárok na náhradu.“

Ustanovení § 1 odst. 1 pak definovalo obchodního pomocníka jako „...osobu, která při provozování obchodu některého kupce je ustanovena, aby převážně konala kupecké služby.“

Naproti tomu zákon určil i osoby, na které se ustanovení § 7 nevztahuje, jako: „Osoby u kupce ustanovené, kterých se užívá toliko výjimečně ke kupeckým službám, jakož i osoby, které vykonávají převážně podřízené úkony, nepokládají se za obchodní pomocníky.“

Vymezení osob, u nichž je možné uplatnit zákaz konkurence, a osob, na které ustanovení nedopadá, bylo podle mého názoru velice racionální a nadčasové. Vyjadřovalo tak v podstatě moderními zahraničními právními řády požadované posouzení, zda osoba

zaměstnanec může konkurencí ohrozit zájmy zaměstnavatele vzhledem k tomu, jaká je povaha práce, jakou pro zaměstnavatele vykonává, či zda je zbytečné zatěžovat zaměstnance omezujícími zákazy.²

2.2.2 Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Na rozdíl od smluvního konkurenčního ujednání, pokud jde o zákaz konkurence platný po dobu trvání pracovního poměru, nebyly o něm od počátku devadesátých let jakékoli spory. Dodržení tohoto zákazu bylo možné se domoci bez obtíží i u soudu.³

Samotná Listina ve svém článku 26 říká, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Přitom z textu Listiny vyplývá, že zákonem dané omezení svobody podnikání a svobodné volby povolání se týká i doby výkonu určitého povolání. Právním předpisem, který Listina předvídá, jsou například zvláštní zákony, které stanoví případy inkompatibility v některých druzích státní služby, např. u soudců, v ozbrojených silách aj.

Obecné omezení konkurence, která může nastat mezi činnostmi zaměstnavatele a souběžnou další činností zaměstnance, řešilo od počátku devadesátých let dvacátého století několik právních úprav.

Novela zákoníku práce č. 3/1991 Sb.

První byla novela zákoníku práce č. 3/1991 Sb., která rozšířila ustanovení § 73 sZP, zabývající se povinnostmi zaměstnance v pracovním poměru. V odst. 1 písm d) ust. § 73 sZP zakotvila povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace, resp. zaměstnavatele. Přijetí novely koresponduje s dobou, kdy se v rámci opětovného rozvoje tržního hospodářství ukázalo, že konkurence zaměstnanců může být pro zaměstnavatele značným problémem a je proto nutné ji v nových podmínkách legislativně vyřešit. Novela proto byla vedena snahou zabránit jednání zaměstnanců, které poškozují zájmy zaměstnavatele zejména v ekonomické oblasti, ať už se jedná o jeho postavení v oblasti

² Pelikánová, Irena: Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, č.7-8/1997

³ Piltz, Albrecht, Immelmann, Oliver Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1. 11. 1995, Právní rozhledy č. 8/1996

hospodářské soutěže, při realizaci vlastnických vztahů, v oblasti průmyslových práv, v podnikatelské činnosti apod.⁴

Aplikace uvedeného ustanovení v praxi však neposkytovala dostatečnou ochranu zaměstnavateli. V rámci další novely zákoníku práce tedy byla přijata nová právní úprava se stejným cílem – omezit zaměstnance v konkurenčním jednání vůči stávajícímu zaměstnavateli.

Novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb.

Novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb. zakotvila v novém ustanovení § 75 sZP určitou regulaci výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance.

Nová úprava byla důsledkem problematického stavu, který řešila celá řada zaměstnavatelů též v souvislosti s neomezenou možností podnikání v souladu s čl. 26 Listiny. Mnoho zaměstnanců vedle svého zaměstnání konaného v pracovněprávním vztahu samostatně podnikalo a přitom využívali poznatky, informace a výsledky práce získané při výkonu zaměstnání a i jinak zneužívali své činnosti u zaměstnavatele.⁵

Ustanovení § 75 sZP stanovilo, že :

- (1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Zaměstnanec smí vykonávat pracovní činnost v témže oboru pouze se svolením zaměstnavatele.*
- (2) Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.*
- (3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.*

Zmíněné ustanovení se vztahovalo na všechny zaměstnance v případě jejich další výdělečné činnosti, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého byli

⁴Zachariáš, J.: Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti, Právo a zaměstnání č. 1/1995

⁵Šimečková, Eva: Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 9/2003

v daném okamžiku zaměstnání. Účelem ustanovení pak bylo omezení výdělečné činnosti zaměstnance v době trvání pracovněprávního vztahu, při níž by mohl využívat či zneužívat informací, poznatků a vědomostí, včetně výsledků práce, které získal při výkonu práce v pracovněprávním vztahu.⁶

Pokud jde o použitelnost daného ustanovení vzhledem k okruhu pracovněprávních vztahů, pak použijeme-li při výkladu ustanovení doslovný výklad, mohli bychom dospět k závěru, že se vztahovalo na jakýkoli pracovněprávní vztah, ovšem ze systematického zařazení ustanovení vyplývá, že se uplatnilo pouze vůči zaměstnancům v pracovním poměru a nikoli vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷

Aby mohla být činnost zaměstnance omezena na základě ustanovení § 75 sZP v souladu se zákonem, muselo dojít k současnému splnění tří podmínek: a) muselo jít o činnost, tedy určitý aktivní proces, při němž docházelo k výkonu práce, b) činnost musela být výdělečná, c) činnost musela být shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Ad a) Ustanovení se vztahovalo na konání prací jako jednání, které zaměstnanec sám svou činností určuje, ovlivňuje a koná. Nebylo přitom významné, v jakém právním vztahu či postavení byla práce vykonávána, ustanovení se týkalo každého právního vztahu: pracovněprávního, občanskoprávního aj.

Mohlo tedy jít i o činnost ve formě výkonu funkce člena statutárního orgánu, ovšem nikoli o pouhé vlastnictví akcií nebo majetkový vklad ve společnosti s ručením omezeným, pokud nebylo současně spojeno s výkonem funkce.⁸ O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 sZP by šlo, pokud by zaměstnanec vedle výkonu práv a povinností společníka vyplývajících z jeho kapitálové účasti ve spol. s r.o. například vykonával funkci jednatele⁹ či člena dozorčí rady¹⁰ ve společnosti konkurující zaměstnavateli. Ust. § 75 sZP by se na zaměstnance vztahovalo i tehdy, pokud by se podílel na zařizování záležitostí společnosti

⁶ Bognárová, Věra: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 9-10/2000

⁷ Šimečková, Eva: Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 9/2003

⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4. 1998 sp. zn. Cdon 1652/97: „O výkon jiné výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 sZP jde u zaměstnance (společníka společnosti s ručením omezeným) tehdy, jestliže se vedle svého zaměstnání podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) též na činnosti společnosti vymezené předmětem podnikání (činnosti) zapsaným v obchodním rejstříku.“, viz Hochman, Josef: Judikatura v pracovním právu, Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 1999. Obdobně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.10. 1996 sp.zn. 3 Cdon 872/96.

⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97 týkající se funkce jednatele společnosti s r.o., na něhož se vztahovalo ust. § 75 sZP i tehdy, pokud společnost dočasně nebo trvale nevyvíjela konkurenční činnost.

¹⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98

v oblasti, v níž tato společnost konkuruje jeho zaměstnavateli či pokud by vykonával v pracovním nebo v jiném obdobném poměru pro společnost činnost, kterou má jako předmět podnikání jeho zaměstnavatel.¹¹

Ad b) Znak „výdělečnosti“ činnosti se posuzoval podle toho, zda činnost byla vykonávána za účelem dosažení zisku, aniž by bylo významné, zda zamýšlený zisk skutečně nastal.¹²

Ad c) Pokud jde o podmínku, aby činnost byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, bylo nutné tento předmět činnosti zjistit ze zápisu v obchodním rejstříku, z průkazu živnostenského oprávnění atd. Nebylo přitom rozhodující, zda zaměstnavatel všechny zapsané činnosti skutečně vykonával, podstatné bylo, že je měl zapsané. Omezení činnosti se také nikterak nevztahovalo ke konkrétní práci, jakou zaměstnanec u zaměstnavatele skutečně vykonával.

Zaměstnanci nebylo zcela zakázáno konat konkurenční činnost vůči zaměstnavateli, zaměstnavatel mu k tomu však musel udělit písemný souhlas, který musel předcházet zahájení jiné výdělečné činnosti. Zaměstnavatel samozřejmě nebyl povinen takový souhlas dávat a zaměstnanec se jej tedy nemohl dovolávat u soudu. Jediné, s čím se v této věci mohl zaměstnanec na soud obrátit, byla žaloba o určení, zda v konkrétním případě výdělečná činnost, kterou měl v úmyslu vykonávat, neodporuje ustanovení § 75 sZP.

Zaměstnavatel byl oprávněn jednou daný souhlas písemně odvolat. Přitom ovšem musel uvést důvody, které jej vedly ke změně názoru. I v tomto případě je představitelné, že by se zaměstnanec domáhal u soudu určení, zda důvody jsou přípustné a zda tedy zaměstnavatel nezneužil svého práva.

Porušil-li zaměstnanec stanovené povinnosti, dopustil se tím porušení pracovní kázně jako jedné ze svých základních povinností. Zákoník práce předpokládal sankce za toto porušení pracovní kázně ve formě mzdového postihu, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, popřípadě se zaměstnavatel mohl domáhat náhrady škody, kterou mu zaměstnanec způsobil.

V praxi zaměstnavatelé hodnotili výkon jiné výdělečné činnosti bez souhlasu zaměstnavatele zpravidla jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, což bylo důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ust. § 53 odst. 1 písm. b) sZP.

¹¹ Nesnídal, Jiří: Zaměstnanec jako společník konkurenta, EKONOM č. 1/1999

¹² viz. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001: „O výkon výdělečné činnosti ve smyslu § 75 jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělečně dosáhl, není sama o sobě významná.“

Novela zákoníku práce č. 231/1992 přinesla původně také absolutní zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele pro vedoucí zaměstnance zaměstnavatele a pro vedoucí zaměstnance, kteří byli v jejich přímé řídicí působnosti. Konkrétně byla tato úprava obsažena v ustanovení § 75 odst. 3 sZP. Již brzy po přijetí novely bylo však toto ustanovení velice kritizováno a proto třetí novelou zákoníku práce č. 37/1993 Sb., byl zákaz uvedený v § 75 odst. 3 sZP zrušen.

Pouze na okraj připomínám, že speciální právní úprava v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se vztahovala na vyjmenované skupiny osob v pracovním poměru, které působily ve státní správě a v konkrétních veřejných funkcích. Účelem omezení výkonu jiné výdělečné činnosti těchto osob bylo zamezit možnému střetu zájmů a zajistit, aby zaměstnanec při výkonu státní správy postupoval nezávisle a nestranně bez ohledu na své osobní zájmy.¹³

Ustanovení § 75 sZP ve vztahu ke konkurenční doložce

Na počátku devadesátých let bylo ustanovení § 75 sZP v centru pozornosti. Mnozí odborníci¹⁴ jej považovali za naprosto dostačující pokud šlo o ochranu zaměstnavatele před konkurenčním jednáním zaměstnance a ve spojení s ustanovením § 73 sZP¹⁵ pro ně představovalo „všelák“ na problematiku konkurence v pracovněprávních vztazích.

Pochopitelně, šlo o autory, kteří odmítali možnost sjednávat konkurenční doložky v pracovních smlouvách s odkazem na rozpor takového ujednání s Listinou i zákoníkem práce, jak dále uvádím v pojednání o konkurenčních doložkách. Povinnosti uložené zaměstnanci dle ustanovení § 75, resp. § 73 sZP, však zanikaly spolu se skončením pracovního poměru a tudíž zaměstnavatele nemohla tato ustanovení sama o sobě dostatečně ochránit.

Později, když byla novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. do ustanovení § 29 odst. 2 sZP začleněna úprava možnosti sjednat zákaz konkurence pro období po skončení pracovního

¹³ Vyjmenovaní zaměstnanci nesměli být kupř. členy řídicích či kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost či nesměli vykonávat jakoukoli podnikatelskou činnost, pokud k tomu nezískali předchozí souhlas zaměstnavatele. Blíže se úpravou postavení uvedených osob zabývaly speciální zákony, např. služební zákon č. 218/2002 Sb., či zákon o střetu zájmů č. 238/1992 Sb.

¹⁴ Obdobná omezení obsahuje i nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., a to ve svém ustanovení § 303.

¹⁵ např. Kostečka, Jan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

¹⁵ ustanovení § 73, které upravovalo základní povinnosti zaměstnanců, ve svém odst. 1 písm. d) sZP stanovilo, že zaměstnanci jsou povinni zejména „...řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a sřežít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

poměru, resp. pro „...ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru...“, byla povinnost zaměstnance zdvojnásobena vzhledem k existenci jak kogentního ustanovení zákoníku práce, tak smluvně zakotvené povinnosti. Současně tak nastalo i zdvojení sankcí, které hrozily zaměstnanci za porušení povinností: jednak přicházel v úvahu postih za porušení pracovní kázně spolu s odpovědností za škodu, jednak smluvní pokuta na základě konkurenční doložky.¹⁶

Po přijetí novely zákoníku práce č. 46/2004 Sb., která vložila do zákoníku práce ustanovení § 29a, již tato duplicita sankcí přestala existovat, neboť nové ustanovení zcela jasně prohlásilo, že konkurenční doložka se vztahuje pouze na dobu po skončení pracovního poměru, zatímco ustanovení § 75 sZP zřetelně směřovalo do doby trvání pracovního poměru.

2.2.3 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Nový zákoník práce upravil zákaz konkurence pro zaměstnance ve svém ustanovení § 304. Znění příslušného ustanovení je toto:

- (1) *„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovníprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*
 - (2) *Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.*
 - (3) *Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.*
 - (4) *Ustanovení odstavců 2 a 3 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.⁸⁸“*
- Poznámka č. 88 uvádí jako zvláštní předpis zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

Účelem ustanovení § 304 nZP je zamezit tzv. profesní konkurenci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, obdobně, jako v případě ustanovení § 75 sZP. Text obou ustanovení je také velmi podobný, pouze s drobnými úpravami v novém znění.

¹⁶ Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001

Stejně jako v případě ustanovení § 75 sZP, i dle nového zákoníku práce musí být při použití ust. § 304 splněny tři základní podmínky, rozebrané výše: zaměstnanci musí vykonávat činnost, tedy být určitým způsobem aktivní, činnost musí být výdělečná a shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nadále přitom není podstatné, zda při výkonu činnosti je zisk skutečně dosažen, postačuje, je-li zamýšlen a činnost k jeho vzniku směřuje. Taktéž není významné, v jakém právním vztahu je výdělečná činnost realizována. Zákonodárce ani nijak nezměnil vymezení oblasti, vůči níž se posuzuje konkurenční činnost zaměstnance: jedná se stále o předmět činnosti zaměstnavatele, aniž by bylo určující, jakou práci zaměstnanec konkrétně vykonává. Z toho také vyplývá, že ať už zaměstnanec působí u konkrétního zaměstnavatele na jakékoli pozici, je omezen ve stejném rozsahu, jako zaměstnanec nacházející se na libovolné jiné pozici u téhož zaměstnavatele.

Podstatné při aplikaci ustanovení § 304 nZP je to, že zaměstnavatel pro dobu trvání pracovního poměru nesmí zaměstnance omezit nad míru v zákoně stanovenou. To znamená, že ostatní činnosti, které nejsou shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, mohou zaměstnanci vykonávat bez jakéhokoli omezení. Není možné omezit další výdělečnou činnost zaměstnance či podmiňovat její výkon souhlasem zaměstnavatele.¹⁷

Vzhledem k tomu, že nová úprava se od původní téměř neliší, domnívám se, že praktické použití nového ustanovení bude shodné jako u jeho předchůdce, vztahujícího se na totožnou problematiku.

2.3 Zákaz konkurence po dobu po skončení pracovního poměru

2.3.1 Konkurenční ujednání v českém právu obecně

Úvodem mého pojednání o zákazu konkurence, které se vztahuje na dobu po skončení pracovního poměru, je nutné říci, že ačkoli toto téma je zřejmě nejvíce zmiňováno právě ve vztahu k pracovnímu právu, ujednání o zákazu konkurence můžeme najít i v jiných oborech práva. Zákazy konkurence bývají součástí smluv o obchodním zastoupení, franšizových smluv či smluv o prodeji nebo pronájmu podniku.¹⁸ Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách jsou tak pouze jedním z druhů širšího spektra konkurenčních doložek v českém právu. Konkurenční doložky mají úzkou souvislost zejména s právem nekalé soutěže

¹⁷ Jakubka, Jaroslav, Hloušková, Pavla, Hofmannová, Eva, Schmied, Zdeněk, Šubertová, Zuzana, Tomandlová, Ludmila, Trylč, Ladislav: Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2007, ANAG, 2007, s. 376

¹⁸ Pelikánová, Irena: Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, č.7-8/1997

a s právem proti omezování soutěže. Celá problematika konkurenčních ujednání tak poměrně značně přesahuje rámec pracovního práva a pracovních smluv.

V obecné rovině je možné konkurenční doložky posuzovat z toho hlediska, zda zákaz konkurence v určitém případě vyplývá přímo ze zákona, nebo zda je smluvně zakotven. Co se týká zákonného zákazu konkurence, můžeme jej nalézt například v rámci úpravy obchodních společností. Zde zákaz konkurence platí, i kdyby se o něm smluvní úprava vůbec nezmínila. Obdobně lze o zákonném zákazu konkurence hovořit ve výše uvedeném případě ustanovení § 75 sZP a ustanovení § 304 nZP. Na základě tohoto ustanovení platí zákaz konkurenčního jednání po dobu pracovního poměru bez ohledu na to, zda je tento zákaz obsažen v konkrétní pracovní smlouvě.

2.3.2 Smysl konkurenčního ujednání

Na počátku devadesátých let dvacátého století zaměstnavatelé postupně začali pociťovat hrozbu ze strany zaměstnanců, kteří nebyli nijak omezeni ve využití a zneužití informací, které získali u svého bývalého zaměstnavatele. Nebylo výjimkou, že po skončení pracovního poměru bývalý zaměstnanec založil podnik konkurující bývalému zaměstnavateli, s tím, že pochopitelně využil všech svých znalostí, které u bývalého zaměstnavatele získal a nejednou „přetáhl“ i klientelu bývalého zaměstnavatele.

Těmto praktikám zaměstnanců se jako první začaly bránit zahraniční společnosti, které přicházely na území ČR v devadesátých letech s investicemi. Pokud přinesly své know-how a kapitál, stala se pro ně aktuální otázka, jak tyto hodnoty ochránit před využitím ze strany konkurence.

Možným zdrojem nebezpečí byli zaměstnanci, kteří v rámci své pracovní činnosti přišli do styku s informacemi určité hospodářské hodnoty. Zaměstnanci a jiné osoby, jež někdy vstoupily do právního vztahu s podnikatelem, totiž měli velkou příležitost přisvojit si určité poznatky a informace, a poté, co opustili své zaměstnání, tyto hodnoty využili ve svůj či cizí prospěch na úkor bývalého zaměstnavatele.

Nešlo přitom pouze o případy zaměstnanců, kteří u svého zaměstnavatele po dobu výkonu práce získali použitelné informace a poté přešli ke konkurenci. Často se stávalo, že zaměstnanec sám se stal konkurencí bývalého zaměstnavatele. Tento problém se projevoval zejména u menších společností, kde zaměstnanci po čase zjistili, že jsou schopni pracovat nezávisle na zaměstnavateli a mohou samostatně podnikat. Pochopitelně si za předmět svého

podnikání zvolili shodnou činnost, kterou vykonávali pro původního zaměstnavatele, neboť ji znali nejlépe.

V praxi se jako víceméně obvyklý prostředek ochrany zaměstnavatele začala používat ustanovení v pracovních smlouvách, která omezovala zaměstnance v soutěžní činnosti v průběhu trvání a v době po skončení jejich pracovního poměru u zaměstnavatele. Tato ujednání zakazovala zaměstnanci chovat se konkurenčně ve vztahu k bývalému zaměstnavateli a pro případ porušení tohoto zákazu se zaměstnanec zavazoval zaplatit smluvní pokutu ve výši násobku měsíčního platu.

Roli průkopníků konkurenčních ujednání v České republice sehrály právě zahraniční firmy. Z jejich pohledu nebyla smluvní omezení konkurence ničím neobvyklým, neboť podobná ujednání jsou celkem běžná v praxi většiny západoevropských zemí.

2.3.3 Krátce k zahraničním právním úpravám

Dříve než se začnu podrobně věnovat vývoji smluvního zákazu konkurence na území České republiky, považuji za vhodné alespoň stručně nastínit právní úpravu v jiných zemích. Čtenáři tak předkládám širší pohled na existenci, možnost úpravy a podmínky platnosti konkurenčních ujednání vně hranic naší země. Domnívám se totiž, že právě nadhled nad celou problematikou a inspirace cizími, avšak ověřenými právními úpravami, bylo a je to, co českému zákonodárci nejen v této otázce chybělo a stále chybí.

V evropských zemích se na svobodu práce, tedy svobodu podnikání a svobodnou volbu povolání, hledí jako na ústavně zaručené základní svobody. Jejich omezení je možné za splnění obecně stanovených podmínek. Zpravidla, stejně jako v právní úpravě ČR, plyne zákaz konkurence po dobu trvání pracovního poměru přímo ze zákona, zatímco zákaz konkurence i po skončení pracovního poměru bývá upraven smlouvou. Uzavření smlouvy se připouští jen pro určitý okruh osob, na stanovenou dobu, s omezenou prostorovou platností, s jednoznačným vymezením vlastní konkurenční činnosti a zpravidla na základě protiplnění ze strany zaměstnavatele.

V této kapitole uvádím jen stručný přehled zahraničních právních úprav, podrobněji se na některé vybrané státy zaměřuji v kapitole 2.3.5.

Francie

Platnost konkurenčního ujednání se ve Francii posuzuje s ohledem na to, zda zaměstnanec během své pracovní činnosti u zaměstnavatele byl zasvěcen do určitých výrobních tajemství nebo vnitřních marketingových otázek.

Podle francouzské úpravy je podstatné, aby omezení v podobě zákazu konkurence bylo vhodně určeno časově i prostorově.

Pokud jde o finanční odškodnění zaměstnance po dobu trvání zákazu konkurence, není takové ujednání požadováno právními předpisy k platnosti smlouvy, avšak v praxi je jeho sjednání obvyklé.

K francouzské úpravě zákazu konkurence blíže v kapitole 2.3.5.

Německo

Německá právní úprava rozlišuje omezení konkurence ve vztahu k zaměstnancům, kteří jsou členy orgánů společnosti zaměstnavatele, a zaměstnancům, kteří členy těchto orgánů nejsou.

Pokud jde o druhou skupinu, zákazy konkurence se považují za platné, jestliže chráněný zájem z hlediska podnikatelské hodnoty vyžaduje omezení zaměstnance. Zaměstnavatel musí ovšem zaměstnavateli poskytnout přiměřené odškodnění ve formě poloviční mzdy, která je vyplácena po skončení pracovního poměru po celou dobu trvání zákazu konkurence (jde o tzv. karenční odškodnění).¹⁹

Jde-li o členy orgánů společnosti zaměstnavatele, předchozí úprava tu neplatí a proto odškodnění není povinné. V praxi se však přesto sjednává.

Podrobněji o německé úpravě viz kapitola 2.3.5.

Velká Británie

Sjednání zákazu konkurence po ukončení smlouvy je ve Velké Británii přípustné, pokud je rozumné a slučitelné s veřejným pořádkem. Přitom je nutné posoudit rozsah zákazu konkurence co do prostoru, času a omezené činnosti spolu s chráněným zájmem podniku.

Více k britské právní úpravě viz oddíl osmý kapitola 2.3.5.

¹⁹ § 74 a násl. HGB (Obchodní zákoník)

Lucembursko, Dánsko, Holandsko

Ve všech těchto zemích jsou doložky o zákazu konkurence definované zákonem, je dovoleno je sjednat ve smlouvách a jsou přípustné tehdy, pokud omezení zaměstnance lze spravedlivě požadovat.

2.3.4 Vývoj zákazu konkurence na území České republiky

Období tzv. První republiky

Záměrem následujícího krátkého seznámení s prvorepublikovou úpravou zákazu konkurence je poukázat na to, že inspiraci k novým legislativním počínům lze nalézt i ve vlastní historii, pokud z jakéhokoli důvodu není využita cesta naznačená výše, tedy inspirace cizími právními úpravami.

Není třeba poohlížet se pouze za hranicemi vlastního státu, mnohdy postačuje zapátrat ve vlastní historii a právních dějinách, v dávno zapomenutých právních úpravách. Je tak možné ušetřit si zbytečně dlouhá a obtížná tápání a řadu nezdařených pokusů o vlastní a zcela originální legislativní přístup ke konkrétní otázce.

Domnívám se, že paušální odmítnutí převzetí historických úprav či ověřených zahraničních vzorů, ke kterému se český zákonodárce uchýlil na počátku devadesátých let dvacátého století, bylo důvodem celé řady nevhodných a často i zcela nekvalitních právních předpisů různých oborů.

Zákon o obchodních pomocnících z roku 1910

Ustanovení § 36 a 37 zákona o obchodních pomocnících upravila doložky obsažené ve smlouvách, vztahující se na období po skončení pracovního poměru. Tyto tzv. úmluvy nebylo možné uzavřít, resp. byly neúčinné, pokud byly uzavřeny s nezletilým zaměstnancem, nebo roční odměna zaměstnance v čase skončení pracovního poměru nedosahovala zákonem dané hranice. Při vyšší odměně byla taková úmluva účinná, „...1.když se obmezení toliko na činnost v obchodním odvětví zaměstnavatelově vztahuje a dobu jednoho roku nepřesahuje, a 2.neobsahuje-li obmezení podle předmětu, času a místa a v poměru k obchodnímu zájmu, jenž zaměstnavatel má na jeho dodržení, neslušné stížení zaměstnancovy výživy.“

Zaměstnavatel nemohl po zaměstnanci požadovat dodržování úmluvy tehdy, pokud svým zaviněným chováním zapříčinil ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance či pokud sám zaměstnavatel ukončil pracovní poměr zaměstnance, aniž zaměstnanec k tomu dal svým zaviněním jakoukoli příčinu.

Zákonodárce tímto precizně vyvážil zájmy obou stran, připustil jen doložky omezené oblastí působnosti zaměstnavatele a dobou jednoho roku. V potaz vzal též sociální ohledy na zaměstnance, když uvedl požadavek, aby úmluvou nedošlo k ohrožení výživy zaměstnance.²⁰

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

Na základě zákona o soukromých zaměstnancích bylo možné písemně sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že zaměstnanec bude omezen ve své výdělečné činnosti v době po skončení pracovního poměru. Tato úmluva se nazývala „soutěžní doložka“ a pro zaměstnance nebyla závazná v případě, pokud nebyl v době uzavření úmluvy svéprávný, neměl možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele a jeho plat při skončení pracovního poměru nepřesahoval určitou částku ročně.

Kromě toho nesmělo omezení zaměstnance trvat déle než jeden rok po skončení pracovního poměru a výživa zaměstnance nesměla být zatížena vzhledem k předmětu, místu, času a významu obchodního zájmu zaměstnavatele. Doba trvání omezení mohla být v úmluvě prodloužena až na pět let, pouze pokud se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci za dobu přesahující jeden rok až do uplynutí platnosti konkurenční doložky plat, který zaměstnanec měl při skončení pracovního poměru.

Právní úprava také stanovila důvody neplatnosti soutěžní doložky. Neplatnost doložky nastávala v případě, že zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a do jednoho měsíce písemně prohlásil, že pro sebe nepovažuje úmluvu za závaznou. Rovněž se doložka stala neplatnou, pokud zaměstnavatel předčasně zrušil pracovní poměr bez důležitého důvodu či dal-li výpověď zaměstnanci bez důležitého důvodu týkajícího se zaměstnance. Konečně neplatnost doložky byla způsobena tím, že se zaměstnavatel nezavázal platit zaměstnanci po dobu omezení plynoucího z úmluvy plný plat, který měl zaměstnanec v době skončení pracovního poměru, či pokud zaměstnavatel nezaplatil, ač k tomu byl vyzván.

²⁰ Pelikánová, Irena: Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, č.7-8/1997

Naproti tomu byla upravena i smluvní pokuta pro případ, že by zaměstnanec jednal v rozporu se soutěžní doložkou.²¹

Období po zániku tzv. První republiky do počátku devadesátých let 20. století

Obdobím mezi zánikem První republiky a obnovou tržního hospodářství na území České republiky se v mé práci nebudu zabývat. V době vydání zákoníku práce v roce 1965 nebylo třeba upravovat konkurenční jednání zaměstnance, protože v socialistickém zřízení byl fakticky jediným zaměstnavatelem stát. Toto období tedy nevnese do úpravy konkurenčních ujednání nic, z čeho by se dalo po obnovení tržního hospodářství v České republice vycházet. Konečně, i stručný popis právní úpravy z doby tzv. První republiky jsem zmínila pouze za účelem seznámení s cestou, kterou bylo možno se ubírat při procesu zákonného zakotvení zákazu konkurence, jehož důležitost se projevila za nové ekonomické a politické situace v devadesátých letech dvacátého století.

Konkurenční ujednání na poč. 90. let 20. století

Jak jsem uvedla v předchozím textu, po přechodu české ekonomiky k tržnímu hospodářství se ukázalo, že je pro zaměstnavatele nezbytné chránit své nehmotné vlastnictví, jako je know-how, výrobní nebo obchodní tajemství. Do pracovních smluv začali zaměstnavatelé vkládat ujednání, jimiž se druhá strana, tj. zaměstnanec, zavazovala, že po určité době po skončení pracovněprávního vztahu nebude vykonávat bez souhlasu zaměstnavatele v oboru jeho činnosti práce pro jiného zaměstnavatele či podnikatele, a že nebude vyvíjet vlastní podnikatelskou činnost pro konkurenci, pro jiné klienty nebo samostatně.

Vhledem k tomu, že institut konkurenčních doložek nebyl v té době upraven v pracovním právu, probíhaly bouřlivé diskuse na téma jeho přípustnosti. Dalo by se říci, že co odborník - právník, to jiný názor na tuto otázku a též různá odůvodnění obdobných názorů. Obecně vzato se vytvořily dva hlavní názorové proudy: zástupci prvního z nich zastávali stanovisko, že konkurenční ujednání, vztahující se na dobu po ukončení pracovního poměru, je přípustné. Zastánci druhého proudu toto popírali. V následujícím textu na konkrétních

²¹ Pelikán, Milan: Ještě jedou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 2/2003

příkladech budu demonstrovat postupný vývoj názorů na smluvní zákaz konkurence v českém pracovním právu.

Neslučitelnost s Listinou základních práv a svobod

Někteří autoři²² považovali na počátku 90. let konkurenční ujednání za neslučitelné s Listinou základních práv a svobod (dále jen „Listina“)²³ a proto absolutně neplatné podle předpisů pracovního práva i práva občanského.

V závazku po určitou dobu po skončení zaměstnání nekonkurovat podniku, v němž byla povinná osoba zaměstnána, spatřovali zastánci toho názoru omezení osoby v budoucím výběru zaměstnání, resp. podnikání, které nesmělo být ve shodném oboru činnosti jako předchozí zaměstnání. Neslučitelnost tohoto závazku s Listinou byla shledávána v tom, že závazek je v rozporu s právem na svobodnou volbu povolání a se svobodou podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Tato práva jsou zakotvena v Listině a pouze zákonu je umožněno stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činnosti²⁴. Z tohoto ustanovení vyplývá, že omezení svobody podnikání se má týkat pouze doby výkonu zaměstnání, nikoli doby po skončení pracovněprávního vztahu.

V souladu s Listinou, tam, kde to zákonodárce uznal za vhodné, zvláštními zákony upravil případy inkompatibility některých činností (soudci, ozbrojené síly aj.). Obecné omezení konkurence pak stanovilo ustanovení § 75 sZP, které se vztahovalo na všechny zaměstnance v souvislosti s jejich vedlejší výdělečnou činností, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nicméně toto ustanovení se aplikovalo pouze v době trvání pracovního poměru.

Výrazný rozpor mezi konkurenčním ujednáním a Listinou byl demonstrován na samotném čl. 1. Listiny, kde je stanoveno, že „...základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“. Výklad článku je takový, že těchto práv, která náleží každému, se nelze vzdát, nelze jimi disponovat, jsou „přirostlá“ k osobnosti člověka, patří mu již od jeho narození a jsou s ním spjata až do jeho smrti, ať chce či nechce. Každý může sice těchto práv nevyužít, nemůže se však platně právně zavázat, že jich nevyužije.²⁵

²² např. Kostečka, Jan, viz článek Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

²³ zákon vyhlášený pod č. 2/1993 Sb.

²⁴ čl. 26 odst. 1 a 2 Listiny

²⁵ Co se týká samotného pojmu „vzdání se práva“, jde o situaci, kdy se člověk svého práva zřekne, je to právní úkon, jímž určitá osoba projeví svou vůli nepoužít oprávnění zaručených objektivním právem a spojených

Podle některých autorů šlo v případě zákazu konkurence po dobu po skončení pracovního poměru o zcizení práva, které je dle Listiny nezczizitelné. Tudíž se jednalo o vzdání se práva v rozporu s Listinou, které je zakázané a proto neplatné.²⁶

Z uvedeného výkladu se dovozovalo, že smluvní konkurenční ujednání je protiústavní a nemůže být právně účinné.^{27,28}

Na druhé straně se ozývaly hlasy, že konkurenční ujednání je třeba považovat za platné a že v něm nelze spatřovat rozpor s Listinou²⁹, jelikož závazek nevykonávat určitou činnost, spojený s protiplněním v případě jeho porušení, není automaticky vzdáním se práva v rozporu s Listinou. Tím, že se zaměstnanec zaváže, že po určitou dobu nebude vykonávat nějakou činnost za přesně stanovených podmínek pod smluvní pokutou, nevzdává se tak svého práva, nýbrž pouze se zavazuje zaplatit určitou částku pro případ, že své právo využije ve stanovené době. Vzhledem k tomu, že však využití práva nemůže zaměstnanci nikdo zakázat, nejde v případě konkurenčního ujednání o vzdání se práva. Závazek byl považován za smluvní omezení práva, a to pouze dočasné, které nelze považovat za vzdání se práva.

Otázkou slučitelnosti či neslučitelnosti konkurenčního ujednání s Listinou se následně zabýval také Ústavní soud, o jehož rozhodnutí se zmíním dále.

s určitým subjektivním právem. Vzdání se práva může mít různou časovou platnost, může být dočasné či trvalé, částečné či naprosté.

²⁶ Kostečka, Jan: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy č. 7/1994

²⁷ Kostečka, Jan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

²⁸ Ke stejnému závěru, avšak na základě poněkud odlišného odůvodnění došla JUDr. Marie Salačová. Vyšla přitom z rozlišení poznatků a dovedností, které zaměstnanec získal v původním zaměstnání, a informací získaných v předchozím zaměstnání. Poznatky a dovednosti rozšiřují podle autorky sféru schopností a možností zaměstnance a tím se stávají součástí jeho osobnosti a jeho osobnostním právem, kterého se nemůže v žádném případě vzdát. Může se domáhat jeho ochrany prostřednictvím právních prostředků ochrany osobnosti. Omezení tohoto druhu označila JUDr. Salačová za nepřipustnou. Autorka setrvala na pojetí zaměstnance jako slabší smluvní strany a tudíž konkurenční ujednání v jejím podání směřovalo proti zásadě pracovního práva o ochraně této slabší strany. Samotné konkurenční ujednání pak ve svém článku označuje za samostatný závazek občanskoprávní povahy. Na otázku, zda je jako takové toto ujednání platné, autorka uvádí, že nikoli, neboť ani podle občanského práva se nelze vzdát práva, které může vzniknout teprve v budoucnu. Dohody, které by obsahovaly ujednání, kterým se smluvní strana takto vzdává svého práva, by byly absolutně neplatné. Kromě toho, na právo na svobodnou volbu zaměstnání a zaměstnavatele lze nahlížet jako na součást všeobecného osobnostního práva a nelze se ho vzdát ani se souhlasem oprávněné osoby. Viz Salačová, Marie: K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 6/1996

²⁹ Takový názor předložil kupř. JUDr. Milan Vašíček ve své polemice s výše uvedeným názorem JUDr. Jana Kostečky, CSc., viz Vašíček, Milan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika, Právní rozhledy č. 1/1994

Neplatnost podle zákoníku práce

Neplatnost smluvního zakotvení zákazu konkurence byla též shledávána v jeho údajném rozporu se samotným pracovním právem, se zákoníkem práce. Tento názor se odvolával na ust. § 242 odst. 1 písm. c) sZP, podle kterého „*Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv...*“ a též ust. § 242 odst. 1 písm. a) sZP, dle něhož „*Neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mravům.*“³⁰

Přípustnost finančního odškodnění zaměstnance

Jak je uvedeno v předchozím textu, zahraniční společnosti v převážné většině do svých konkurenčních ujednání zahrnovaly již od počátku též dohodu o finančním odškodnění zaměstnance. Odškodnění bylo zaměstnanci vypláceno po dobu, kdy byl konkurenčním ujednáním omezen ve výkonu konkrétní činnosti. Zpravidla mělo podobu vyššího odstupného. Na druhou stranu, pokud zaměstnanec svůj závazek porušil, byl povinen veškeré poskytnuté plnění vrátit.

Ani v tomto případě se tuzemští právníci nebyli schopni sjednotit v názoru, zda finanční protiplnění ze strany zaměstnavatele je vůbec přípustné. Někteří³¹ byli toho mínění, že protiplnění vyplývající ze závazku omezujícího ústavní právo na svobodnou volbu povolání a svobodu podnikání je neoprávněným majetkovým prospěchem, tedy bezdůvodným obohacením jak podle předpisů pracovního, tak i občanského práva.

Pokud by se dohoda o protiplnění řídila právem pracovním, šlo by o pracovněprávní vztah a o plnění dle pracovní smlouvy, byla by dohoda v rozporu s tehdy (rok 1993) platným ustanovením § 112 odst. 3 sZP, v němž se uvádělo, že vedle mzdy lze poskytnout pracovníkům „*v souvislosti s pracovním poměrem jiná plnění peněžité hodnoty, naturální požitky, popřípadě nepeněžité plnění pouze tehdy, stanoví-li to právní předpis*“, a dále v rozporu s ustanovením § 242 odst. 1 písm. a) sZP stanovícím, že „*Neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonům nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti...*“, a proto by byla dohoda neplatná pro rozpor se zákonem. Žádný právní předpis totiž takové peněžité plnění neupravoval.

³⁰ Kostečka, Jan: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

³¹ tamtéž

V souvislosti s tím se vyskytl názor, že pro ochranu podnikatele před nekalou soutěží postačují povinnosti zaměstnance vyplývající z ustanovení § 73 písm. d) a § 75 sZP, které se vztahují na dobu trvání pracovního poměru a s jeho skončením zanikají. Přitom podnikatel sám musí zvážit, jaké informace zaměstnanci poskytne, co ze svého know-how, výrobního či obchodního tajemství sdělí svým zaměstnancům.³²

Dovoluji si vyjádřit nesouhlas s tímto posledně uvedeným stanoviskem. Zaměstnavatel, který chce fungovat ve svém oboru podnikání a úspěšně vyvíjet jakoukoli činnost, musí velkou část úkolů spojených s jeho činností přenést na podřízené. Není reálně možné, aby jediná osoba zajišťovala veškerý chod společnosti, resp. zaměstnavatele – fyzické osoby. Vždy musí dojít alespoň k částečné delegaci pravomocí na podřízené osoby. K tomu, aby tyto mohly své úkoly plnit, musí jim být znám postup, jak dosáhnout zadaného cíle, prostředky, které mají použít a výsledek, jaký má být dosažen. Nelze se vyhnout tomu, aby zaměstnavatel více či méně odkryl přinejmenším některým zaměstnancům své know-how, v opačném případě by musel být svým jediným „zaměstnancem“ sám zaměstnavatel.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou povoláni k tomu, aby plnili úkoly zaměstnavatele, je logické, že se automaticky seznamují v určité míře s know-how zaměstnavatele. Nemusí ani znát veškeré potřebné informace, aby měli značnou hodnotu pro konkurenci. Proto se neztotožňuji se závěrem JUDr. Kostečky, že zaměstnavatel může libovolně zvažovat, co zaměstnanci odhalí ze svého know-how. Pominu-li možnost, že zaměstnanec se může chovat vyloženě protiprávně (v krajním případě v rozporu s trestním právem) a know-how zaměstnavatele zjistit evidentně protiprávním jednáním, pokud by zaměstnavatel neseznámil zaměstnance v určité míře s vlastním know-how, nebyl by schopen vůbec fungovat.

Otázkou také bylo, zda se v případě ujednání o protiplnění nejedná o vztah občanskoprávní, který by byl myslitelný zejména u vedoucích funkcí. Možnost sjednání tohoto vztahu by ovšem byla značně omezena zákonem o zaměstnanosti. V tomto zákonu, ve znění zákona 578/1991 Sb., ustanovení § 1 odst. 4 uvádí povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti jeho podniku svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Ustanovení § 1 bylo

³² Kostečka, Jan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

doplněno právě z toho důvodu, že na začátku devadesátých let byli lidé „zaměstnávání“ nikoli v pracovním poměru, ale na základě občanskoprávních smluv (zejm. smlouvy o dílo nebo smlouvy příkazní), a bylo tedy z hlediska zákonodárce potřebné zajistit určitou pracovněprávní ochranu těchto osob.

Určité východisko z této situace mohly představovat občanskoprávní smlouvy, jejichž předmětem není výkon nesamostatné práce, kdy zaměstnanec koná práce sjednaného druhu dle pokynů zaměstnavatele ve stanovené pracovní době a dodržuje pracovní kázeň, přičemž zaměstnavatel přiděluje práci, platí za její výkon mzdu atd. Především ve smlouvě příkazní o zastupování zaměstnavatele se naproti tomu jedná o práci samostatnou a v jejím rámci lze jako závazek občanskoprávní založit ochranu know-how, ochranu výrobního a obchodního tajemství. Tento závazek pak je v souladu s občanským právem možné zajistit různými prostředky, ať již kaucí či smluvní pokutou.³³

Oproti tomu v rámci pracovního práva nebylo podle některých odborníků³⁴ možné sjednat zajištění konkurenčního ujednání smluvní pokutou, neboť zákoník práce upravil institut zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů a jiné než uvedené způsoby nepřipouštěl.

Na rozdíl od občanského práva, které se řídí principem dispozitivnosti své úpravy, zákoník práce byl považován za kogentní právní předpis³⁵, který vyžadoval ke každé odchylce zákonné dovolení či zmocnění a nepřipouštěl ani analogické použití občanskoprávních předpisů. Aby tedy bylo možno i v oblasti pracovního práva použít institut smluvní pokuty, musel by ji zákoník práce přímo upravit. Výsledkem tohoto výkladu nemohl být jiný závěr, než že souhrn sankcí, obsažený v pracovním právu nebylo možné bez zákonného podkladu vůbec rozšiřovat.³⁶

³³ Kostečka, Jan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993

³⁴ Kostečka, Jan: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy č. 7/1994

³⁵ Pokud jde o princip „co není zakázáno, je dovoleno“, JUDr. Kostečka poznamenal, že v pracovním právu není místo pro jeho uplatnění z důvodu kogentnosti pracovního práva. K tomu na okraj autor dodal, že ani sjednání povinnosti vrátit poskytnuté plnění v případě porušení závazku není zárukou dodržení závazku. Teoreticky by totiž mohlo dojít k situaci, že plnění ve výši sjednané částky by mohl bývalému zaměstnavateli zaplatit konkurent, u něhož by zaměstnanec nově působil, a tak by mohl být závazek obejit bez dosažení svého cíle.

³⁶ K otázce připustnosti ujednání o sankcích, následujících v případě porušení povinností z konkurenční klauzule, se vyjádřila i JUDr. Salačová. Uvedla, že vzhledem k tomu, že neplatný je základní právní vztah, tedy konkurenční ujednání, nemůže dojít k jeho porušení. Zajištění tedy nemohlo vzniknout, pokud nevznikl hlavní závazek. Viz Salačová, Marie: K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 6/1996

I v případě této otázky považuji za vhodné uvést stanovisko z druhé strany názorového spektra. V jeho rámci se autoři³⁷ ve věci přípustnosti finančního odškodnění odvolávali na princip „co není zakázáno, je dovoleno“ a též na ustanovení § 29 odst. 2 sZP, podle něhož lze v pracovní smlouvě „dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem“. Konkurenční ujednání se dalo považovat právě za podmínku podle ust. § 29 odst. 2.³⁸ Z toho se dovozovalo, že mohla být přípustná dohoda, podle níž je zaměstnanec, pokud poruší konkurenční smluvní ujednání, povinen zaplatit smluvní pokutu zaměstnavateli.³⁹

Konkurenční ujednání vzhledem k obchodnímu zákoníku

Pouze pro osvětlení širších souvislostí se též krátce zmíním o pojetí konkurenčních ujednání na počátku devadesátých let dvacátého století z pohledu obchodního zákoníku.

Konkurenční ujednání v pracovním právu má z ekonomického pohledu obdobný charakter jako v obchodním právu. Je tu však řada rozdílů, zejména ten, že zákaz konkurence se zásadně vztahuje na dobu trvání obchodněprávního vztahu, nikoli na dobu po jeho skončení.

Obchodní zákoník ve svém ust. § 66 odst. 2 vztah mezi společností a členem statutárního či jiného orgánu společnosti nebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti odkázal na přiměřené použití ustanovení o mandátní smlouvě. Na rozdíl od pracovněprávní úpravy, zde nebyl spor o to, že v rámci obchodněprávní úpravy má být aplikován princip co nejširší smluvní svobody. Konkurenční ujednání a s ním související smluvní pokuta za jeho porušení byla podle obchodního zákoníku platná a také byla zařazována do jednatelských smluv.⁴⁰

V praxi se problém konkurenčních ujednání ve smlouvách společenských nebo ve stanovách společností s ručením omezeným objevil na počátku devadesátých let v oboru, kde

³⁷ Vašíček, Milan: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika, Právní rozhledy č. 1/1994.

³⁸ Pokud jde o otázku vzdání se práva, JUDr. Milan Vašíček uvedl, že konkurenční ujednání nelze považovat za vzdání se práva předem, neboť podle jeho názoru nikdo nemůže zaměstnanci ve skutečnosti zakázat uzavřít nový pracovní poměr. Ovšem, zaměstnanec je povinen v případě uzavření nového pracovního poměru navzdory konkurenčnímu ujednání povinen zaplatit tzv. smluvní pokutu.

³⁹ JUDr. Vašíček ve svém článku (viz pozn. č. 37) upozornil, že zákoník práce rozlišuje pracovní smlouvu a pracovní poměr, přičemž pracovní smlouva může být uzavřena ještě před vznikem pracovního poměru, a proto konkurenční ujednání spojené se smluvní pokutou považoval za platné i po skončení pracovního poměru.

⁴⁰ Podle názoru JUDr. Vašíčka by však i v případě konkurenčního ujednání v souladu s obchodním zákoníkem mohlo být označeno za neplatné, pokud by byla příliš široce vymezena činnost, kterou by jednatel nesměl vykonávat po skončení své funkce, a to sice pro rozpor s dobrými mravy. Viz Vašíček, Milan: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika, Právní rozhledy č. 1/1994

by jej zřejmě málokdo očekával – ve zdravotnictví. V zakladatelských dokumentech společností se občas objevoval rozšířený zákaz konkurence, který se vztahoval na jednatele společnosti (podle ustanovení § 136 obchodního zákoníku) a všechny společníky. Společníkům se tak znemožnil výkon další podnikatelské aktivity v oborech souvisejících s podnikatelskou činností společnosti, ať by ji chtěli vykonávat vlastním jménem na vlastní účet nebo jako společníci jiné společnosti.

V souvislosti s privatizací státních zdravotnických zařízení nastával následující problém. Lékaři vytvořili společnost s ručením omezeným, kde společenská smlouva obsahovala ono širší pojetí zákazu konkurence. Pokud společenskou smlouvu podepsali i lékaři, kteří později hodlali vykonávat samostatnou lékařskou praxi, mohla jim v budoucnosti společnost s ručením omezením, jejímiž členy se stali v okamžiku podpisu, v samostatné činnosti bránit. Společník ve společnosti s ručením omezeným byl se společností velice úzce svázán a proto, pokud chtěl provozovat samostatnou praxi, nezbylo mu, než navrhnout, aby jeho účast ve společnosti byla zrušena soudem. Mimo to přicházelo v úvahu též převedení obchodního podílu na jiného společníka, třetí osobu, nebo snížení základního jmění společnosti o vklad tohoto společníka.⁴¹

Právní úprava obsažená v obchodním zákoníku se do problematiky konkurenčních ujednání zapojila i pokud se jednalo o takové chování zaměstnance, jímž svojí konkurenční činností porušoval obchodní tajemství svého bývalého zaměstnavatele. Praxe se totiž s neexistencí zákonného základu pro konkurenční ujednání vypořádala za použití ust. § 17 a násl a ust. § 51 obchodního zákoníku tak, že se zaměstnavatel mohl bránit proti určitým formám jednání zaměstnance následovně: a) mohl se domáhat toho, aby se zaměstnanec zdržel nedovoleného jednání, b) domáhat se odstranění závadného stavu, pokud byl způsobem, c) domáhat se přiměřeného zadostiučinění, a to i v penězích, d) domáhat se náhrady škody a vydání bezdůvodného obohacení.

Obchodněprávními aspekty zákazu konkurence se však již dále nebudu zabývat a tento příklad jsem uvedla pouze pro dokreslení situace, jaká byla v dané době na území ČR v souvislosti s konkurenčními dohodami.

⁴¹ Hajn, Petr, Pokorná, Jarmila: Zákaz konkurence a svoboda podnikání, EKONOM 8.11/1993

Rozhodnutí Ústavního soudu ČR, ÚS 192/95

Jak jsem uvedla, odborná veřejnost od počátku devadesátých let dvacátého století dlouho tápala, jak se vypořádat s konkurenčními doložkami, které byly v praxi používány bez ohledu na různorodé názory právníků. Konečně se tento problém dostal na pořad dne i v rámci rozhodování Ústavního soudu České republiky.

Shora uvedené rozhodnutí Ústavního soudu se zdálo být významným milníkem ve vývoji názorů na problematiku konkurenční doložky v českém pracovním právu. Znamenalo v podstatě obrat v náhledu na možnost použití konkurenční doložky a na její platnost. Argumentaci obou stran považuji za typický příklad názorových rozporů pokud jde o pohled na možnost sjednat konkurenční ujednání v pracovním právu v dané době, proto poměrně podrobně uvádím odůvodnění názorů obou stran. Domnívám se, že jejich prostřednictvím lze nejlépe dokumentovat tehdejší atmosféru týkající se popisovaného problému.

Situace, za které bylo rozhodnutí vydáno, byla následující.

Skutkový stav

Mezi navrhovatelem - bývalým zaměstnavatelem a vedlejšími účastníky - dříve zaměstnanci zaměstnavatele, byly uzavřeny smlouvy, v nichž se zaměstnanci zavázali, že se zdrží *"po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele"* a že v případě porušení *"konkurenčního ujednání"* zaplatí zaměstnavateli *"pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti"*. Pracovní poměr zaměstnanců u zaměstnavatele byl rozváznán dohodou. Bývalí zaměstnanci ještě za trvání pracovního poměru založili spol. s r. o. s názvem podobným názvu bývalého zaměstnavatele i s obdobným předmětem podnikání a v této společnosti po skončení pracovního poměru vyvíjeli podnikatelskou činnost, což vedlo bývalého zaměstnavatele k podání žaloby na zaplacení šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, s odůvodněním, že bývalí zaměstnanci porušili svůj závazek.

Postup před obecnými soudy

Soud prvního stupně rozsudkem ze dne 10. června 1993 žalobu zamítl. Proti rozsudku podal navrhovatel odvolání, na jehož základě rozsudkem krajského soudu ze dne 14.

ledna 1994 byl změněn rozsudek soudu prvního stupně tak, že návrhu na zaplacení šestinásobku proti odpůrcům bylo vyhověno. Následně na základě dovolání, které podali odpůrci, byl rozsudek krajského soudu ze dne 14. ledna 1994 rozsudkem Vrchního soudu v Praze ze dne 20. ledna 1995 zrušen. Věc byla vrácena krajskému soudu k dalšímu řízení. Rozsudkem krajského soudu ze dne 12. dubna 1995 bylo rozhodnuto tak, že se potvrzuje rozsudek soudu prvního stupně ze dne 10. června 1993, kterým byla zamítnuta žaloba, dle níž měli odpůrci zaplatit navrhovateli pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu.

Názor Vrchního soudu

V odůvodnění rozsudku Vrchního soudu se předně uvádí, že příslušný článek smluv, který obsahuje ujednání o konkurenční doložce, je pracovněprávním ujednáním, řídícím se zákoníkem práce. Zákoník práce přitom má kogentní povahu, což znamená, že nikdo nesmí činit to, co je zákonem zakázáno. Vrchní soud dospěl k závěru, že ustanovení § 29 odst. 2 sZP je nutné interpretovat s přihlédnutím k ustanovení § 244 odst. 1 sZP, v němž je právě vyjádřena zásadně kogentní povaha zákoníku práce. To znamená, že smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Dále Vrchní soud konstatoval, že v oblasti pracovního práva platí, že nikdo nesmí činit to, co je zákonem zakázáno. Nelze proto argumentovat čl. 2 odst. 3 Listiny, dle kterého naopak každý může činit, co mu není zákonem zakázáno.

Vrchní soud ze shora uvedené zásady, že nikdo nesmí činit to, co je zákonem zakázáno, dovodil, že znění ustanovení § 75 a § 73 sZP neumožňují uzavření smlouvy omezující výdělečnou činnost po skončení pracovního poměru. Prohlásil, že znění ustanovení § 246 až § 248 sZP vylučují možnost zajistit práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů jinými, než tam uvedenými způsoby (ust. § 246 – dohoda o srážkách ze mzdy, ust. § 247 – ručení, ust. § 248 – převod nemovitosti pracovníka podmíněný souhlasem organizace), tj. pokutou.

Konečně Vrchní soud konstatoval porušení čl. 26 odst. 1 Listiny i čl. 1 věty druhé Listiny předmětným ujednáním, neboť zákon nestanoví žádné omezení pro výkon podnikatelské činnosti pro případ, že bývalý zaměstnanec hodlá podnikat ve stejném předmětu činnosti jako jeho bývalý zaměstnavatel.

Těž odmítl jako nesprávný názor krajského soudu o porušení čl. 26 odst. 1 Listiny, byl-li by závazek sjednán na zcela nepřiměřenou nebo neomezenou dobu a naopak potvrdil správnost odkazu krajského soudu na možnost domáhat se soudní ochrany při ohrožení nebo

porušení práva na obchodní tajemství a pro nekalosoutěžní ujednání dle obchodního zákoníku.

Zcela na závěr Vrchní soud konstatoval, že dohoda, obsažená v dotčeném článku pracovních smluv, je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) sZP neplatná pro rozpor s obsahem a účelem zákona.

Ústavní stížnost

Navrhovatel se se závěry soudů uvedených ve výše popsanych rozsudcích neztotožnil a podal stížnost k Ústavnímu soudu České republiky. Svoji stížnost odůvodnil následujícím způsobem.

V prvé řadě namítl nesprávnost napadených rozsudků v tom směru, že předmětné ujednání ve smlouvách by mělo odporovat čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 1 věta druhá Listiny, s tím, že pracovní předpisy mají kogentní povahu, a proto v nich nelze připustit uplatnění čl. 2 odst. 3 Listiny, které stanoví, že „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Zejména zdůraznil, že zrovna tak, jako občanskoprávní vztahy jsou i pracovněprávní vztahy soukromoprávní povahy, a to mezi rovnými subjekty. Proto také normy je upravující mají zásadně povahu dispozitivní a pouze tam, kde to zákon výslovně stanoví či z povahy ustanovení zákona to vyplývá, mají povahu kogentní s účinkem, že se od nich nelze odchýlit pod sankcí neplatnosti.

Současně poukázal na ustanovení § 29 odst. 2 sZP, který upravuje možnost dalších ujednání ohledně podmínek, na nichž mají účastníci zájem a dovodil, že zatímco čl. 2 odst. 3 Listiny určuje rámec pro oblast soukromoprávní, tedy i pracovněprávní, článek 1 věta druhá Listiny, kterého se soudy dovolávaly a který stanoví nezadatelnost, nezcizitelnost, nepromlčitelnost, nezrušitelnost základních práv a svobod, je určen pro veřejnoprávní sféru.

Zejména z těchto důvodů odmítl pak názor krajského soudu, resp. Vrchního soudu, o tom, že čl. 2 odst. 3 Listiny („*každý může činit, co není zákonem zakázáno*“) není uplatnitelný pro oblast vztahů řídicích se zákoníkem práce. Zdůraznil, že předmětným konkurenčním ujednáním se účastníci nevzdali práva podnikat dle čl. 26, s tím, že tento článek zahrnuje i právo nepodnikat, přičemž právo na podnikání je i právem podnikatele na ochranu podmínek, za nichž je možno podnikání realizovat. V případě daného ujednání pak šlo jen o to, aby nebylo ohroženo postavení navrhovatele na trhu v důsledku narušení ochrany jeho obchodního tajemství. Cílem tedy bylo, aby nedošlo ke zneužití poznatků, které vedlejší

účastníci získali při své činnosti, jinými podnikatelskými subjekty se stejným nebo obdobným předmětem podnikání.

Vedlejší účastníci setrvali na svých stanoviscích, která uplatnili již při jednání před obecnými soudy. Podle jejich vyjádření, je-li předmětné ujednání pracovněprávní povahy, aplikuje se na něj ust. § 244 odst. 1 sZP, dle kterého smluvní volnost se uplatní pouze tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Zákoník práce ve svém ust. § 75 neumožňuje sjednání smlouvy, která by omezovala zaměstnancovu výdělečnou činnost i po skončení pracovního poměru a z ust. § 246 a násl. sZP plyne zákaz jiných forem zajištění práv a povinností, než výslovně upravených. Vzhledem k neexistenci zákona, který by zakazoval vykonávat podnikatelskou činnost ve stejném předmětu jako bývalý zaměstnavatel, je nutno vycházet z čl. 26 odst. 1 Listiny, kde je upraveno právo podnikat, a z čl. 1 věta druhá Listiny, kde je upravena nezcizitelnost základních práv.

Rozhodnutí Ústavního soudu

„Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny a článku 2 odst. 4 Ústavy, znějící "Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá", musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů a to i při vědomí jejich specifik, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“⁴²

Ústavní soud (dále též jen „Soud“) vycházel ve svém rozhodování z čl. 1 věty první, z čl. 3 odst. 1 Listiny, v nichž je upravena zásada rovnosti v právech jak pro osoby fyzické, tak právnické. Též své rozhodnutí opřel o čl. 2 odst. 3 Listiny, čl. 2 odst. 4 Ústavy, dle kterých každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Konečně na základě čl. 26 odst. 1 Listiny, dle něhož má každý právo podnikat, dospěl k závěru, že ať už jde v případě konkurenčního ujednání o ujednání občanskoprávní povahy, jak dovodil krajský soud ve svém rozsudku ze dne 14. ledna 1994, nebo pracovněprávní povahy, jak dovodil vrchní soud ve svém rozsudku ze dne 20. ledna 1995, podstatou zůstává, že jde o zachování rovnosti v právu podnikat na straně stěžovatele a na

⁴² ÚS 192/95 [Sb.n.u.US Svazek č.4 Nález č.73 str.197]

straně vedlejších účastníků. Soud konstatoval, že rovnost v právech je základním právem a právo podnikat taktéž. Pro jejich vzájemný vztah platí, že rovnost má povahu akcesorickou, a proto lze na porušení principu rovnosti usuzovat, jen je-li tu vztah k jinému základnímu právu. V dané věci nelze přehlédnout, že napadená rozhodnutí založila nerovnost na straně stěžovatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit. Proto má Soud za to, že napadená rozhodnutí porušují jak čl. 1 větu prvou, čl. 3 odst. 1 Listiny, upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 Listiny, upravující právo podnikat. Na uvedeném nic nemění možnost domáhat se soudní ochrany, ať už pro nekalosoutěžní chování, nebo pro porušení obchodního tajemství, protože již jde jen o následné nástroje, směřující k obnově porušené rovnosti v podnikání. Za této situace nezbylo Soudu, než napadená rozhodnutí zrušit.⁴³

Konečně Ústavní soud dodal, že se ztotožnil s názorem krajského soudu, obsaženým v jeho rozhodnutí ze dne 14. ledna 1994, který při hodnocení předmětného ujednání vzal v úvahu délku doby závazku (12 měsíců), neboť skutečně závazek časově neomezený nebo na nepřiměřenou dobu by nepochybně vedl též k zásahu do rovnosti v právu podnikat, avšak z hlediska vedlejších účastníků – bývalých zaměstnanců. Soud upozornil, že bude třeba individuálně přistupovat k hodnocení tzv. "konkurenčních ujednání", tj. případ od případu, neboť tu je na jedné straně výslovná úprava, týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství⁴⁴, ochrany autorských práv⁴⁵, objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů⁴⁶, a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.

Důsledky přijetí rozhodnutí Ústavního soudu

Tím, že Ústavní soud zrušil s odvoláním na články 1, 3 a 26 Listiny rozsudek vrchního soudu, přispěl k novému pohledu na problematiku konkurenční doložky. Vzhledem

⁴³ Pro úplnost Ústavní soud na závěr výslovně uvedl, že nesdílí názor vrchního soudu o nemožnosti argumentovat čl. 2 odst. 3 Listiny v oblasti pracovněprávních vztahů, neboť toto ustanovení je ustanovením v demokratické společnosti nesmírně významným, jak potvrzuje i jeho zařazení hned do čl. 2 Ústavy, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.

⁴⁴ dle obchodního zákoníku

⁴⁵ zák. č. 35/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ zák. č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů

ke své následné judikatuře však uvedený nález postavil do role výjimečného úkazu, nikoli do pozice pevného názorového stanoviska k problému, o tom viz dále.

S ohledem na konstatování soudu, že normy pracovního práva mají kogentní povahu jen tam, kde to výslovně plyne ze zákona, mohlo dojít v důsledku tohoto nálezu k obratu v pojetí pracovního práva jako rigidního oboru, kde strany pracovněprávního vztahu mohou jednat jen takovým způsobem, jak jim zákoník práce výslovně dovolí. Na základě rozhodnutí pracovní smlouvy, které zcela nekopírují úpravu danou zákoníkem práce, ale určitým způsobem se od ní odchyľují, měly být posuzovány individuálně a nikoli paušálně pokládány za neplatné.

Jako naprostá novinka v pracovním právu se objevila skutečnost, že ústavní princip soukromé autonomie a rovnosti by měl platit zásadně i v pracovním právu. Do té doby totiž podle převažujícího názoru se tento právní obor vyznačoval nerovnovážným stavem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Bylo by možné považovat za značný pokrok, že v souladu s tímto rozhodnutím Soudu dostal zaměstnavatel možnost při zachování určitých limitů disponovat svými právy. Tak mohlo dojít i k jistému flexibilnějšímu postupu při sjednávání pracovních smluv. I přesto však nebylo vyloučeno, aby smlouva byla neplatná, a to tehdy, pokud z ní v konkrétním případě vyplývalo nadměrné znevýhodnění zaměstnance.

Jak je patrné z rozhodnutí, Ústavní soud se v něm nijak nezabýval konkrétnějšími otázkami souvisejícími s konkurenčním ujednáním v pracovních smlouvách. Nevymezil přesný rozsah přípustnosti samotných zákazů konkurence v těchto smlouvách, nezmínil problematiku smluvní pokuty, která mohla být sjednána. Nedotkl se také otázky finančního odškodnění zaměstnance, toho, v jaké výši, jakého druhu a zda vůbec má být ve smlouvě upraveno. Soud se zaměřil pouze na určitá obecnější hlediska, která měla být vzata v úvahu při posuzování konkurenčních ujednání. Blíže se zmínil o době trvání zákazů konkurence, když uvedl, že zásadně nelze nic namítat proti lhůtě 12 měsíců. Oproti tomu z důvodu příliš dlouhého až neomezeného trvání zákazu by bylo nutno dle Soudu vždy považovat ujednání za neplatné.

Ani poté, co Ústavní soud rozhodl o přípustnosti konkurenčních ujednání v pracovním právu, neustaly polemiky na toto téma⁴⁷. Obecné soudy si nadále nebyly zcela jisté, jak mají konkurenční ujednání v pracovních smlouvách hodnotit a podle jakého práva tak vlastně mají činit, zda podle pracovního či občanského. I v článcích publikovaných po

⁴⁷ Týc, Jiří, Kottbauer, Antonín Obdarování zaměstnanců – dovoleny postup nebo neúcta k zákoníku práce?, Právní rozhledy, č. 6/1998

vydání rozhodnutí Ústavního soudu č. 192/1995 v odborných časopisech nadále probíhaly diskuse na toto téma.

Platnost konkurenčních klauzulí v pracovních smlouvách byla soustavně odmítána.⁴⁸ Přetrvával názor, že se nejedná o pracovní právní ujednání, neboť se vztahuje na dobu, kdy již pracovní právní vztah mezi účastníky neexistuje. Jedná se tedy o samostatný závazek občanskoprávního charakteru, protože zaměstnanec se při uzavírání pracovního poměru zavazuje zdržet se výkonu činnosti až po skončení pracovního vztahu.

Nadále byl proti platnosti konkurenčních dohod uváděn argument o nepřipustnosti vzdání se práva, které má v budoucnu teprve vzniknout, a to podle ustanovení § 574 odst. 2 občanského zákoníku⁴⁹. Kromě toho se v podstatě opakovala argumentace, kterou jsem popsala již v předchozím textu, tedy odkaz na ústavní charakter práva na svobodnou volbu povolání, svobodu podnikání a jejich nezadatelnost, nepromlčitelnost a nezrušitelnost.⁵⁰ Uplatnila se také námitka, že v Listině se hovoří o lidech, lidských právech a svobodách, tedy že Listina a práva v ní obsažená se vztahují pouze na fyzické osoby.⁵¹

Ochrana zájmů zaměstnavatele, pokud jde o utajení know-how či obchodního tajemství, by měla být údajně dostatečně zajištěna povinností mlčenlivosti zaměstnance, která je mu uložena zákoníkem práce, eventuálně též soudní ochranou a aplikací ustanovení obchodního zákoníku o nekalé soutěži.⁵² Mimo to, pokud zaměstnanec začne podnikat či vykonávat činnost shodnou s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele, nedochází tím prý k porušení práva podnikat na straně zaměstnavatele.

Negativní postoj ke konkurenčním doložkám za stávající právní úpravy se navzdory nálezu Ústavního soudu také opíral o nálezem zmíněnou zásadu rovnosti práv subjektů. Ojedinelý nebyl názor⁵³, že uznáním platnosti konkurenčního ujednání došlo

⁴⁸ Zrutzký, Jaromír: Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 11/1996, Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001

⁴⁹ ust. § 574 odst. 2 občanského zákoníku stanoví, že, *Dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, je neplatná* “

⁵⁰ S odkazem na obchodní právo, v němž je připuštěna široká míra smluvní volnosti a přesto umožňuje zákaz konkurence jen po dobu existence obchodněprávního vztahu, se dovozovalo, že tím spíše není možné v pracovním ani občanském právu umožnit větší smluvní volnost a tedy připustit konkurenční ujednání pro dobu po skončení pracovního poměru.

⁵¹ JUDr. Zrutzký ve své polemice s nálezem Ústavního soudu č. 192/1995 (ačkoli několikrát zdůrazňuje, že o polemiku či kritiku nálezu v žádném případě nejde) uvádí body, na něž má odlišný názor oproti Ústavnímu soudu, přičemž je to právě jednak uváděná rovnost v právech, která se vztahuje na fyzické i právnické osoby. Dále uvádí, že podle jeho názoru nebyla v rozporu s Listinou rozhodnutí obecných soudů, ale právě naopak, pokud by rozhodly tak, že bývalí zaměstnanci jsou povinni zaplatit smluvní pokutu, byli by tyto zaměstnanci oprávněni podat ústavní stížnost. Přitom by mohli namítnout porušení čl. 26 odst. 2 Listiny, z něhož vyplývá, že pouze zákon může omezit právo podnikat a vykonávat určité povolání. Viz Zrutzký, Jaromír: Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 11/1996,

⁵² Svobodová, Yvona: Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 9/1996

⁵³ Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001

k jednostrannému zvýhodnění ochrany základního práva na podnikání na straně bývalého zaměstnavatele na úkor práva na svobodnou volbu povolání a právo získávat prostředky k obživě na straně bývalého zaměstnance. Právě tím byla ona rovnost v právech subjektů narušena. Zatímco porušení povinností bývalého zaměstnance by na základě konkurenčního ujednání vedlo k nutnosti zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu, to, že zaměstnanec byl omezen ve svém právu vykonávat v určité oblasti výdělečnou činnost ve prospěch bývalého zaměstnavatele, nebylo nijak kompenzováno.

Pokud šlo o ústavní zásadu obsaženou v čl. 2 odst. 3 Listiny a v čl. 2 odst. 4 Ústavy, o kterou se opřel Ústavní soud při posuzování výše uvedeného případu, tedy, že „co není zakázáno, je dovoleno“, někteří odpůrci smluvní volnosti v pracovním právu uváděli případy, kdy smluvní volnost je v pracovním právu připuštěna alespoň částečně.⁵⁴ V ostatních situacích, kdy zákoník práce výslovně nepočítal s možností odlišného smluvního ujednání, měly být účastníkům pracovněprávních vztahů takové odchylky zapovězeny.⁵⁵

Mimo to nadále jako argument proti smluvní volnosti v pracovním právu bylo připomínáno ustanovení § 244 odst. 1 sZP jako ustanovení kogentní povahy, podle něhož „smlouva sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.“ Nelze tedy sjednat takovou smlouvu, jejíž možnost by nebyla v pracovněprávních předpisech připuštěna. Nemusí být sice výslovně zákonem pojmenována, ovšem je nezbytné, aby zákoník práce umožňoval jednání určitého druhu a charakteru. V souladu s tímto výkladem ustanovení § 244 odst. 1 sZP nepřipadalo v úvahu na konkurenční klauzuli pohlížet jako na platné ujednání.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002

Na nález Ústavního soudu 192/95 se odvolal Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11. dubna 2002⁵⁶. Skutkový stav byl takovýto: žalobce jako zaměstnavatel uzavřel dne 25. března 1996 se žalovaným jako zaměstnancem pracovní smlouvu, na jejímž základě pracoval žalovaný u žalobce nejprve jako technik, posléze jako samostatný technik.

⁵⁴ Jde jednak o případy v rámci individuálních smluvních vztahů tam, kde zákoník práce sám předpokládal, že může dojít k odchýlnému ujednání mezi účastníky pracovněprávních vztahů, a dále v kolektivních smluvních vztazích, když zákoník práce uváděl, že v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy.

⁵⁵ Týc, Jiří, Kottbauer, Antonín: Obdarování zaměstnanců – dovolený postup nebo neucta k zákoníku práce?, Právní rozhledy, č. 6/1998, Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001, SJ č. 7/2002

Dne 25. listopadu 1997 účastníci uzavřeli formou dodatku k pracovní smlouvě podle ustanovení § 261 a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, dohodu označenou jako konkurenční doložka. V ní se žalovaný zavázal, že během pracovního poměru u žalobce a po dobu 24 měsíců po jeho skončení bez souhlasu statutárního orgánu žalobce nevstoupí do konkurenční firmy jako společník, majitel nebo zaměstnanec, zdrží se podnikání na vlastní účet ve stejném oboru činnosti jako žalobce, nebude podporovat konkurenční podniky radou, penězi nebo jakýmkoli jiným způsobem, nebude usilovat o získání zaměstnanců či spolupracovníků žalobce pro konkurenční firmy nebo pro svou firmu a nepřijme úplatek v jakékoli podobě. Žalovanému byla dohodou též uložena povinnost písemně si vyžádat stanovisko statutárního orgánu žalobce, pokud by chtěl nastoupit u konkurenční společnosti nebo podnikat na vlastní účet či účet jiného se stejným nebo obdobným předmětem činnosti jako žalobce. Pro případ nedodržení závazku byla sjednána smluvní pokuta ve výši deseti základních měsíčních platů žalovaného.

Pracovní poměr účastníků byl rozváznán dohodou ke dni 28. února 1998 a žalovaný začal ještě v téže roce samostatně podnikat se stejným předmětu činnosti jako žalobce.

Základní otázka, kterou soud musel vyřešit, bylo, zda je dodatek, označený jako konkurenční doložka, platným právním úkonem.

S ohledem na to, že předmětem doložky měla být především ochrana žalobce po skončení pracovněprávního vztahu účastníků před činností žalovaného, která měla soutěžní povahu, bylo třeba posoudit i samotnou povahu práv a povinností, které byly obsahem doložky. Podle odvolacího soudu předmětem ochrany měly být nehmotné prvky podniku, jako know-how, nahromaděné informace, kvalifikace zaměstnanců, získaná klientela, dobrá pověst apod., tedy skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné a mají být podle vůle podnikatele utajeny. Jednalo se tedy o ujednání, vyplývající z ochrany obchodního tajemství, upravující vzájemné vztahy účastníků v době po skončení jejich pracovního vztahu, které společnost a zaměstnanec uzavřeli podle ustanovení § 261 a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění.

Protože sjednání tzv. konkurenční doložky nebyla v té době ještě v českém právním řádu upravena, příslušelo platnost ujednání účastníků vzhledem k jeho obsahu posuzovat na základě příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku. Vlastní podstatu pak Nejvyšší soud spatřoval v tom, zda byla zachována rovnost účastníků v jejich právu podnikat, garantovaná v čl. 26 odst. 1 Listiny, a považoval za nutné zvážit vyváženost vzájemných práv

a povinností, které účastníkům z předmětné dohody vyplývaly. Žalobce sice namítal, že sjednaná konkurenční doložka žalovaného nějak výrazně neomezovala, ovšem na druhé straně uvedl, že si žalovaný nejen zásluhou žalobce osvojil znalosti a dovednosti vysoké podnikatelské hodnoty a ty se staly součástí jeho odborné kvalifikace. Tu však žalobce nijak finančně neoceníl.

Soud vyslovil názor, že převzetí povinnosti, aby žalovaný využíval po skončení pracovního vztahu svojí odborné kvalifikace pouze v omezeném rozsahu, nepochybně zakládá nerovnost účastníků v jejich právu podnikat. Proto je odůvodněný požadavek, aby tomuto závazku odpovídal jiný závazek žalobce, který by uvedené omezení kompenzoval.

Po zjištění, že výraznému omezení na straně žalovaného po dobu dvou let v jeho právu podnikat neodpovídá jakýkoli závazek žalobce, dovodil odvolací soud i Nejvyšší soud neplatnost dohody označené jako „konkurenční doložka“.

Nález Ústavního soudu č. 27/1996

K ujasnění situace a ustálení názorů na konkurenční klauzuli v pracovních smlouvách nepřispěla následná judikatura Ústavního soudu, konkrétně nález č. 27/96. V posuzovaném případě se jednalo o to, že mezi účastníky pracovního poměru byla uzavřena smlouva označená „Zástavní smlouva – kauce“. Zákoník práce však ujednání tohoto typu neumožňoval. Z rozhodnutí Ústavního soudu uvádím pouze pro mé téma nejpodstatnější myšlenky:

- 1. „Ustálená teorie a praxe dosud stále vycházejí z myšlenky, že zákoník práce má zásadně kogentní povahu. To – mimo jiné – znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou uzavřít jen ty smlouvy, které jsou typově upraveny (nebo alespoň předvídaný) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují.“*
- 2. „V případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují zvláštnou úpravu vzájemných práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané.“*
- 3. „Tato kogentnost má své místo i v současné době, neboť – i při rovnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu před zákonem – zaměstnavatel je a bude i nadále pars potentior, takže ochrana zaměstnanců i touto formou má své opodstatnění.“*

Ústavní soud, zřejmě vědom si toho, že jeho judikát jde naprosto opačným směrem než nálezu č. 192/95, doplňuje, že od právního názoru, obsaženého v nálezu sp. zn. II. ÚS 192/95, se v nálezu sp. zn. I. ÚS 27/96 neodchyluje.

O pravdivosti tohoto prohlášení však lze, dle mého názoru, s úspěchem pochybovat. Podle nálezu č. 192/95 i v pracovním právu, pro věci upravené zákoníkem práce, popř. dalšími pracovněprávními předpisy, se má uplatnit zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Naproti tomu nálezu č. 27/96 na pracovní právo aplikuje zásadu odlišnou, „co není dovoleno, je zakázáno“, a tedy potvrzuje kogentnost pracovněprávní úpravy.

Innominátní smlouvy

I v následujících letech se v souladu s posledně jmenovaným nálezem Ústavního soudu dovozovalo, že v pracovním právu je nutné zachovat určité omezení smluvní volnosti a že se nemůže v plném rozsahu uplatnit ani rovnost subjektů. Vzhledem k tomu, že od pracovního práva bylo vyžadováno plnění především jeho ochranné funkce, bylo pokládáno za nutné omezit rozsah dispozitivních ustanovení v pracovněprávních předpisech. Navzdory tomu přiměřené uplatnění zásady smluvní volnosti i v právu pracovním nebylo naprosto zatracováno a někteří odborníci vyslovovali názor, že vhodné by bylo zejména připustit možnost uzavírat tzv. nepojmenované, innominátní, smlouvy.⁵⁷

Pokud jde o samotný pojem innominátních smluv, jejich podstata vyjde najevo po srovnání se smlouvami výslovně právními předpisy upravenými. Zatímco v případě zákonem upravených smluvních typů je smlouva platně uzavřena až po naplnění podstatných náležitostí definovaných zákonem, u innominátních smluv strany samy musí dostatečně jasně určit obsah smlouvy a práva a povinnosti z ní vyplývající. Smluvní strany tedy rozhodují o náležitostech smlouvy bez opory dané zákonem.

V českém pracovním právu se nepojmenované smlouvy uplatnit nemohly. Pracovní právo totiž, i přes nálezu Ústavního soudu z roku 1995, zůstalo založeno na principu, že „co není dovoleno, je zakázáno“. Proto i ujednání, která zcela neodpovídala zákonným ustanovením, nemohla být považována za platná. Tento závěr logicky vyplýval i z ustanovení § 244 zákoníku práce, který stanovil, že smlouva, dohoda, sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Výkladem lze dovést, že nebylo možné uzavřít smlouvu, která nebyla výslovně

⁵⁷ Píchová, Irena: Innominátní smlouvy v pracovním právu, Právo a zaměstnání, č. 9-10/1999

upravena zákoníkem práce. Je pochopitelné, že přístup pracovního práva k této otázce byl přijatelný v době před rokem 1989, ale neodpovídal novému prostředí tržního hospodářství a ústavně zakotvené zásadě, že každý může činit, co není zákonem zakázáno.

V době po přijetí obou zmíněných nálezů Ústavního soudu, v souvislosti s jejich opačným přístupem ke stejnému problému, začala být aktuální otázka, jak oba názory skloubit, kompromisem dojít k co nejvhodnějšímu řešení v rámci zákonné úpravy a tak pracovní právo co nejvíce přizpůsobit potřebám ekonomických subjektů – zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Přístupnou se zdála být cesta prostřednictvím aplikace Listiny, s níž musí být v souladu všechny zákony a právní předpisy, jejich výklad a použití. Bylo nutné rozhodnout, zda lze na základě Listiny připustit v pracovním právu rozšíření smluvní volnosti, popř. v jakém rozsahu a směru. Zákoník práce totiž innominátní smlouvy výslovně nepřipouštěl, ale ani nezakazoval. V takové situaci se zdálo být v souladu s Listinou uzavírat smlouvy zákonem neupravené, ovšem stále s ohledem na kogentnost zákoníku práce.⁵⁸

Za přípustné tak byly označeny dohody v rámci pracovněprávních vztahů, které upravovaly pracovní podmínky pro dobu trvání pracovního poměru, ovšem nikoli ujednání v pracovních smlouvách o smluvní pokutě pro případ, že by zaměstnanec po skončení pracovního poměru vykonával výdělečnou činnost ve stejné profesi či oboru, jako u dosavadního zaměstnavatele. Na tato ujednání bylo pohlíženo jako na nepřipustné donucování ze strany zaměstnavatele, aby se zaměstnanec předem vzdal svých práv svobodně podnikat a zvolit si zaměstnání po skončení stávajícího pracovního poměru.

Nicméně i přesto, nebo právě proto, že odborníci si byli vědomi kogentního charakteru zákoníku práce a jen úzkého prostoru pro uplatnění smluvní volnosti v rámci aplikace pracovněprávních předpisů, de lege ferenda vyslovovali názor, že novelizace, resp. zcela nový zákoník práce, by měla umožnit v pracovním právu prosazení ústavního principu „co není zakázáno, je dovoleno“, a svobodnou vůli subjektů pracovního práva omezit jen tak, aby výkonem práv jednoho z nich nebyla narušena práva ostatních subjektů.

⁵⁸ Píchová, Irena: Innominátní smlouvy v pracovním právu, Právo a zaměstnání, č. 9-10/1999

Po mnoha letech diskusí a celé řadě časopisových článků a odborných debat konečně zákonodárce upravil v ustanovení § 29 odst. 2 sZP možnost sjednání zákazu konkurence po dobu po skončení pracovního poměru, tedy tzv. konkurenční doložku.

Nové ustanovení, účinné od 1. ledna 2001, představovalo průlom do stávající právní úpravy. Dosud platilo, že pracovní smlouva upravuje práva a povinnosti subjektů pro dobu trvání pracovního poměru a nikoli též pro dobu po skončení pracovního poměru. Skončením pracovního poměru zanikaly dosud všechny povinnosti a práva subjektů s určitými výjimkami, které stanovil zákoník práce či jiný právní předpis. Nové ujednání v pracovní smlouvě však naopak směřovalo do doby, kdy pracovní poměr již přestal existovat, a proto závazek nekonkurovat bývalému zaměstnavateli přesáhl dobu trvání pracovního poměru.

Ustanovení § 29 odst. 2 sZP stanovilo, že:

„Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“

Vzhledem k problémům, které se z důvodu absence podobného ustanovení objevovaly v praxi, se očekávalo, že nová úprava konečně vnese jasno do řešení této otázky. Nedomnívám se, že tato očekávání nová úprava naplnila.

Konkurenční ujednání pouze v pracovní smlouvě?

První problém, týkající se úpravy konkurenční doložky dle zákona č. 155/2000 Sb., spatřuji již v samotném zařazení této otázky do ust. § 29 sZP. Ustanovení totiž upravovalo náležitosti pracovní smlouvy jako jednoho z právních titulů zakládajících pracovněprávní vztah. Ze zařazení úpravy konkurenčního ujednání do této části zákona tak vyplývalo, že konkurenční jednání zaměstnance v době po ukončení pracovního poměru je možné omezit jen tehdy, pokud stávající pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou. Pracovní poměr

však podle ustanovení § 27 sZP tehdy platného zákoníku práce mohl být založen také jmenováním či volbou.

Tato otázka se ovšem dala jednoduše vyřešit za použití ust. § 68 sZP, podle něhož pro pracovní poměry založené volbou či jmenováním platí s výjimkami⁵⁹ ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Proto bylo možné výkladem jednotlivých dotčených ustanovení zákoníku práce dojít k závěru, že sjednat konkurenční doložku bylo přípustné ve všech pracovních poměrech, bez ohledu na způsob jejich založení. Konkurenční doložka však nesměla být sjednána v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, na druhou stranu z formulace „*vykonávat činnost pro jiného zaměstnavatele*“ vyplývalo, že zákaz konkurence se vztahoval i na uzavření těchto dohod.⁶⁰

Problematické formulace ustanovení

Nové ustanovení § 29 sZP přineslo i řadu dalších nesnází při jeho výkladu. Zmíním se o nich v pořadí, jak jsou jednotlivé problémové body uvedeny v dotčeném ustanovení.

„Ustanovená doba“

Konkurenční ujednání bylo možné sjednat na „*ustanovenou dobu*“. Jaká doba byla tímto výrazem označena? Zákoník práce tento pojem nijak blíže nespécifikoval, neobsahoval žádné ustanovení, které by „dobu“ určilo. V tomto případě však měl zákonodárce s největší pravděpodobností na mysli dobu sjednanou v dohodě o konkurenční doložce a tak také se pojem „ustanovená doba“ vykládal. Problematictější byly dále uvedené nejasnosti.

„Předmět činnosti zaměstnavatele“

Zaměstnanec na základě konkurenčního ujednání nesměl vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnanec ovšem pro zaměstnavatele téměř nikdy nevykonává činnost, která je předmětem činnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec koná sjednaný druh práce, který bývá pouhou výsečí činností vykonávaných u zaměstnavatele v rámci jeho podnikání, resp. činnosti. Zákaz výkonu činnosti se však dle ust. § 29 odst. 2 sZP vztahoval k předmětu činnosti zaměstnavatele, nikoli k tomu, jakou práci zaměstnanec skutečně konal u zaměstnavatele.

⁵⁹ výjimky upravené v ustanovení § 27 a § 65 sZP

⁶⁰ Píchová, Irena: Ad: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 8/2001

Mimo to, předmětné ustanovení nerozlišovalo, zda činnost, na kterou se vztahuje zákaz, má být výdělečná či nikoli, nebo zda se má zákaz konkurence týkat výkonu činnosti v jakémkoli pracovněprávním vztahu, tedy i v případě uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zda jde o pracovní poměr hlavní či vedlejší atd.⁶¹

Ovšem to není jediná nejasnost týkající se „*předmětu činnosti zaměstnavatele*“. Co tento pojem znamená, to zákoník práce nevymezil. Pravděpodobně měl zákonodárce na mysli okruh činností, které má zaměstnanec zapsaný např. v obchodním rejstříku, v živnostenském listu atd. Pokud by tedy zaměstnanec konal jakoukoli činnost, kterou by měl zaměstnavatel zahrnutou ve svém předmětu podnikání, jednalo by se vždy o porušení sjednané konkurenční doložky, i kdyby tato činnost nemohla zaměstnavatele nikterak ohrozit. Naznačený problém ovšem mohl způsobovat značné komplikace v praxi, neboť je běžné, že zaměstnavatel má např. v obchodním rejstříku zapsanou celou řadu činností a rozsah zapovězených oborů činností by tak pro zaměstnance byl velmi široký.⁶²

Dalším problémem byl použitý pojem „*na vlastní účet*“. Ani v tomto případě zákon nevysvětlil význam slovního spojení, a tak nebylo zřejmé, jak jej vyložit. Uvedený výraz nebyl obsažen v žádném právním předpise a nebylo možné ho tedy vysvětlit ani za použití jiné právní úpravy.

Lze se pouze domnívat, že zákonodárce měl na mysli zakázat konkurenční jednání zaměstnanci pro případ, že by chtěl zapovězenou činnost vykonávat „*na vlastní odpovědnost*“ či by se jednalo o „*činnost konanou vlastním jménem*“.

Zaměstnanci mohla být zakázána „*činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele*“. Použitím podmiňovacího způsobu zákonodárce poměrně zkomplikoval výklad a praktické využití ustanovení, neboť zákaz konkurence rozšířil nad posouzení předmětů činnosti bývalého a současného zaměstnavatele, ale i na jejich vzájemné postavení jako eventuálních soutěžitelů na trhu. Pokud tedy došlo k porušení zákazu konkurence zaměstnancem, bylo poněkud komplikované zjišťovat, zda zaměstnanec porušil zákaz konat nejen činnost shodnou s předmětem činnosti jeho bývalého zaměstnavatele, ale i jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele.

⁶¹ Bognárová, Věra: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 9-10/2000

⁶² Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001, Píchová, Irena: Ad: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 8/2001, Pelikán, Milan: Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 2/2003

Závěrem k tomuto bodu upozorňuji na otázku, která se v praxi objevila v souvislosti s pojmem „*podnikání zaměstnavatele*“. Jeho užití v ustanovení totiž ztěžovalo aplikaci konkurenční doložky v případě osob zřízených za jiným účelem, než je podnikání.⁶³

„Spravedlivé podmínky“

Konkurenční doložku bylo možné sjednat „*za podmíněk, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat*“, přičemž objasnění charakteru těchto podmínek zákonodárce ponechal opět na praxi.

Pravděpodobně bylo možné vycházet ze zásad pracovního práva včetně těch, které jsou zakotveny ústavně, zejména pak zásada zákazu zneužití práva, jak byla uvedena v ustanovení § 7 odst. 2 sZP: „*Nikdo nesmí výkonu práv a povinností zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu....*“ Tedy, dodržování zákazu konkurence nesmí zaměstnance omezovat natolik, aby byla znemožněna jeho schopnost získávat prostředky k obživě vlastní prací, a aby nebylo zcela znemožněno jeho pracovní uplatnění. Kritériem pro posuzování přiměřenosti doložky pak také mělo být hodnocení věcného, časového a prostorového rozsahu zákazu konkurence.

Pojem „*podmínky, za nichž... lze od zaměstnance spravedlivě požadovat*“ ovšem byl chápán i zcela jiným, dle mého názoru nesprávným, způsobem⁶⁴ jako podmínky pracovního poměru poskytované zaměstnavatelem, které jsou ojedinělé vůči ostatním zaměstnancům. Například to měly být výjimečné mzdové podmínky, zvláštní péče o zaměstnance jako nákladná školení atd.

Podle mého názoru však bylo nutné chápat naznačený pojem jako podmínky, které ovlivňovaly situaci a postavení zaměstnance v době po skončení pracovního poměru, nikoli za jeho trvání.

Jak spravedlivá a vyvážená byla samotná zákonná úprava, o tom mám z následujícího důvodu určité pochybnosti. Ačkoli totiž zaměstnanec mohl být konkurenčním ujednáním zavázán zdržet se konkurenčního jednání a v případě porušení zákazu byl povinen zaplatit smluvní pokutu, žádná kompenzace za omezení zaměstnanci ze zákona nenáležela, praxe ji nepřipouštěla. Zde pouze upozorňuji na zahraniční právní úpravy, jak jsem je stručně zmínila v předchozím textu, blíže v textu následujícím, a které zpravidla vyžadují jistou finanční satisfakci.

⁶³ Rámiš, Vladan: Konkurenční doložka po novela zákoníku práce, Právní rozhledy č. 14/2004

⁶⁴ O tom svědčí článek advokátního koncipienta Igora Pařízka: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 4/2001

I v české odborné veřejnosti se po přijetí uvedené novely prosadil názor, že za „spravedlivé“ by mělo být považováno sjednání určitého finančního plnění ze strany zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Toto plnění by kompenzovalo omezení zaměstnance plynoucí z konkurenčního ujednání. V neposlední řadě též by mělo být přihlíženo k tomu, jakou práci zaměstnanec ve skutečnosti vykonával, s jakými informacemi charakteru obchodního tajemství se seznámil a zda vůbec je tedy vhodné a přípustné konkurenční doložku sjednat.

„Smluvní pokuta“

Konečně za snad největší problém úpravy konkurenčního ujednání, jak ji zavedl zákon č. 155/2000 Sb., považují zakotvení možnosti sjednat smluvní pokutu pro případ porušení závazku zaměstnance.

Institut smluvní pokuty je obecně institutem zajišťovacím, slouží k zajištění závazků. Základní podmínkou vzniku povinnosti zaplatit smluvní pokutu je porušení smluvního závazku. Smluvní pokutu upravuje jednak občanský zákoník, jednak obchodní zákoník.⁶⁵ Tato úprava však byla pro zákoník práce platný v době přijetí zákona č. 155/2000 Sb., nepoužitelná, neboť pracovní právo bylo považováno za zcela samostatný právní obor bez jakýchkoli vazeb na občanské či dokonce obchodní právo. Občanský zákoník, tím spíše obchodní zákoník, nebylo možné pro pracovněprávní vztahy použít ani subsidiárně. Sám zákoník práce ovšem na žádném jiném místě o smluvní pokutě nehovořil, neupravoval ji a tak případné problémy s tímto nově do pracovního práva zavedeným pojmem byl ponechán na rozřešení soudům.

Jako možný způsob vypořádání se s institutem smluvní pokuty v pracovním právu se nabízela a v praxi také byla využívána cesta analogie iuris občanského práva a řešení smluvní pokuty podobně jako v občanském právu.⁶⁶ Ani tato cesta však nebyla všemocná a tak například objasnění „*přiměřenosti*“ smluvní pokuty zůstávalo nadále nevyřešeným problémem.

Vzhledem k tomu, že smluvní pokuta nebyla žádným způsobem vymezena obsahově ani co do své výše, mohla být sjednána jak na pevnou finanční částku, tak též jiným způsobem, jako například násobkem výdělku atd. Přitom platilo, že zaměstnanec je povinen

⁶⁵ ust. § 544 a § 545 občanského zákoníku, ust. § 300 obchodního zákoníku

⁶⁶ Pichrt, Jan: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce č.10/2003, Rámiš, Vladan: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy č. 14/2004

zaplatit sjednanou smluvní pokutu bez ohledu na zavinění, tedy např. bez ohledu na to, zda jeho pracovní poměr skončil z důvodů na straně zaměstnavatele.⁶⁷

Jak vidno, nová právní úprava, reagující na požadavky praxe pokud jde o konkurenční ujednání, nebyla právě zdařilá, obsahovala nové pojmy, které pracovní právo do té doby neznalo a neupravovalo, byla nejasná a neurčitá a vyvolávala právní nejistotu.

Mnou zmíněné problémy byly jen ty nejpodstatnější, ovšem existovaly také další otázky⁶⁸, které novela zákoníku práce v souvislosti s konkurenčním ujednáním nastolila, namísto toho, aby je vyřešila. Při pohledu do budoucna bylo vhodné uvažovat o nové úpravě konkurenčního ujednání v pracovním právu v tom smyslu, aby byl upraven nejen osobní, věcný a prostorový rozsah konkurenční doložky, ale zejména též náhrada za omezení ve výkonu povolání či podnikání.

Novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb.

Novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. března 2004, zareagovala na nedostatky předchozí právní úpravy a problematiku konkurenčních doložek upravila komplexně v samostatném ustanovení § 29a sZP. V něm však nepoužila pojem „konkurenční doložka“, který se zatím ve veřejnosti laické i odborné vžil pro ujednání o zákazu konkurence po dobu po skončení pracovního poměru.

Ustanovení § 29a z. č. 65/1965 říkalo, že:

- (1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.*
- (2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku,*

⁶⁷ Pelikán, Milan: Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 2/2003

⁶⁸ kupř. zda požadavek písemnosti konkurenčního ujednání je požadavkem na „podmínku“ či „formu“ konkurenční doložky a od toho se odvíjející otázka platnosti, resp. neplatnosti konkurenční doložky, viz Bognárová, Věra: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 9-10/2000, Píchová, Irena: Ad: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 8/2001, Pichrt, Jan: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce č. 10/2003

za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

- (3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele, a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.
- (4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžítá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.
- (5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.
- (6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.
- (7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.

Úprava se zcela odlišovala od té, která byla zavedena novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Byla sice zpracována precizněji ovšem nikoli naprosto dokonale. Podrobně ji i s jejími nedostatky rozeberu v následujícím textu.

K jednotlivým bodům ustanovení § 29a sZP

„Výdělečná činnost“

Pokud jde o pojem „výdělečná činnost“, jak byl použit v odstavci prvním zmíněného ustanovení, bylo třeba za ní považovat nejen činnost vykonávanou v pracovněprávních vztazích, ale jakoukoli činnost výdělečnou, tj. podnikání, uzavírání smluv podle občanského či obchodního zákoníku, pokud ovšem jejich předmět spadal do

vymezeného okruhu činnosti.⁶⁹ Znak výdělečnosti zdůrazňují, neboť v původní právní úpravě se nevyskytoval.

Poněkud nejasné bylo, proč zákonodárce použil v odstavci 1 podmiňovací způsob „...činnosti, která by byla..., která by měla...“. Užití této formulace nastolilo otázku, k jakému okamžiku poměřovat konkurenční činnost: ke dni uzavření dohody o konkurenční doložce, ke dni ukončení pracovního poměru, či by se jednalo o konkurenční činnost vzhledem k aktuální činnosti zaměstnavatele po celou dobu platnosti závazku zaměstnance? Nejpravděpodobnější se jevil přístup druhý, tedy že rozhodujícím okamžikem pro posouzení činnosti zaměstnance jako konkurenční vůči činnosti zaměstnavatele den ukončení pracovního poměru.⁷⁰

„Peněžité vyrovnání“

Odstavec druhý určil jako obligatorní náležitost dohody o konkurenční doložce stanovení „*peněžitého vyrovnání*“, které byl zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci po dobu trvání omezení zaměstnance. Závazek zaměstnavatele k placení přiměřeného peněžitého vyrovnání zaměstnanci byl určitou formou kompenzace, jež měla být zaměstnanci poskytnuta jako náhrada za omezení, které na žádost zaměstnavatele na sebe převzal.

Výše vyrovnání byla stanovena velmi přísně, a to i v porovnání se zahraničními právními úpravami, neboť musela dosahovat minimálně částky průměrného měsíčního výdělku. Ačkoli tedy zaměstnanec pro zaměstnavatele nevykonával žádnou činnost a zpravidla měl možnost pracovat u jiného zaměstnavatele – samozřejmě za respektování konkurenčního ujednání, přesto mu zaměstnavatel musel platit nezmenšenou odměnu oproti době, kdy zaměstnanec pro něho skutečně vykonával práci.⁷¹

Z téhož ustanovení také vyplývalo, že zaměstnanec neměl právo na peněžité vyrovnání v tom měsíci, kdy porušil zákaz konkurenčního jednání, viz „...za každý měsíc plnění závazku“.

⁶⁹ Holub, Miloš: Co je nového v zákoníku práce?, www.infoportal.cz, 10. března 2004

⁷⁰ Rámiš, Vladan: Konkurenční doložka po novela zákoníku práce, *Právní rozhledy* č. 14/2004

⁷¹ K tomu JUDr. Rámiš ve svém článku uvádí, že dle jeho názoru by bylo vhodné de lege ferenda uvažovat o zavedení možnosti, kdy by peněžité vyrovnání mohlo být vypláceno v menší částce. Jako příklady uvádí situace, kdy a) zaměstnanec není schopen vykonávat práci pro překážky na straně zaměstnance, za něž by mu nenáležela náhrada mzdy, tedy např. kdy se stal práce neschopným a není tedy objektivně možné, aby vykonával konkurenční činnost, b) pracovní poměr se zaměstnancem je ukončen pro porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance, c) zaměstnanec v jiném zaměstnání dosahuje vyšší výdělky než u původního zaměstnavatele.

Okruh zaměstnanců

Při vymezení okruhu zaměstnanců, s nimiž bylo možné uzavřít dohodu o konkurenční doložce, nebyl podstatným kritériem způsob, jakým byl pracovní poměr se zaměstnancem založen. Odstavec 3 vymezil okruh zaměstnanců dle toho, zda bylo možné sjednání doložky od nich spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, které v pracovním poměru získali, za současného splnění podmínky, že využití takových informací by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Oba tyto požadavky tedy musely být splněny kumulativně.

Doba sjednání dohody

Je otázkou, kdy bylo možné sjednat konkurenční dohodu. Odstavec 3 totiž hovořil o informacích, které zaměstnanec „získal v pracovním poměru u zaměstnavatele“, což vedlo k závěru, že ujednání lze uzavřít až v době trvání pracovního poměru, kdy již měl zaměstnanec možnost uvedené informace získat. Nikoli tedy při vzniku pracovního poměru, kdy ještě zaměstnanec žádné z vyjmenovaných informací nezískal. Tomuto názoru odpovídal též závěr odst. 3, kde se stanovilo, že se zaměstnancem, s nímž byla sjednána zkušební doba, lze konkurenční dohodu uzavřít až po skončení zkušební doby. To znamená, že nejen že nebylo možné konkurenční doložku uplatňovat ve zkušební době, ale ani nebylo možné ji ve zkušební době sjednat. Zákonu by proto odporoval postup, kdy by konkurenční doložku sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě, kterou se zároveň sjednávala i zkušební doba, a to i kdyby smlouva obsahovala výhradu, že konkurenční doložka se uplatní až po uplynutí zkušební doby.

Nedomnívám se, že toto řešení bylo právě šťastné. Hlavním účelem zkušební doby je totiž dát možnost zaměstnanci i zaměstnavateli, aby zjistili, zda jim sjednaný pracovněprávní vztah vyhovuje spolu se všemi právy a povinnostmi z něho plynoucími. Proto musí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit a zpřístupnit celou řadu informací, s nimiž by měl zaměstnanec pracovat. Pokud se však strany neshodnou na pokračování pracovního poměru a ukončí pracovní poměr ještě ve zkušební době, zaměstnanec odejde od zaměstnavatele již s nabytými informacemi, které může kdykoli a jakkoli využít pro svůj či cizí prospěch a zaměstnavatel nemá možnost se bránit proti konkurenčnímu jednání.

Pokud se oba účastníci pracovněprávního vztahu shodli na pokračování pracovního poměru i po uplynutí zkušební lhůty, mohlo se stát, že zaměstnanec odmítl uzavřít

konkurenční dohodu zcela či za nabízených finančních podmínek, přičemž zaměstnavatel neměl žádnou možnost, jak zaměstnance k podpisu dohody donutit.⁷²

„Peněžítá částka“

Rozdíl oproti původní právní úpravě spočíval dále v tom, že obligatorní náležitostí dohody bylo „*peněžité vyrovnání*“, zatímco jako jeho rub pro případ porušení závazku zaměstnancem bylo možné sjednání určité „*peněžité částky*“. Tu byl zaměstnanec povinen zaplatit tehdy, pokud porušil závazek zákazu konkurence, popřípadě se jejím zaplacením mohl vyvázat z dodržování zákazu konkurence. Peněžítá částka tak nahradila nejasné ustanovení o smluvní pokutě.

Peněžítá částka měla být přiměřená. Zákon však neřešil situaci, kdy by soud dospěl k závěru, že částka je nepřiměřená. Pro ten případ bylo možné uvažovat o těchto alternativách: a) soud ujednání o „*přiměřené*“ částce prohlásí za neplatné, b) teoreticky možné je i to, že soud by částku snížil, eventuálně zvýšil. Správné se jeví řešení první.

Mimo to bylo důležitou otázkou, jaký by měl být vztah „*peněžité částky*“ a náhrady škody, která zaměstnavateli vznikla jako následek porušení závazku zaměstnance. Ze zákona nevyplývalo, že by se odpovědnost zaměstnance měla omezit pouze na uhrazení sjednané částky. Proto se objevil názor, že jediným účinkem uhrazení částky je zánik povinnosti zdržet se konkurenční činnosti v budoucnu, přičemž nárok na náhradu škody má zaměstnavatel vedle této částky.⁷³

⁷² JUDr. Rámiš v článku (viz pozn. 70) doporučuje zaměstnavatelům, aby pro tento případ u zaměstnanců, u nichž bude mít zaměstnavatel zájem na sjednání konkurenční doložky, uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, s tím, že pokud pak zaměstnanec po uplynutí zkušební doby odmítne doložku sjednat, pracovní poměr může bez problémů skončit. V tomto nastíněném řešení však spatřuji pouze možnost, jak se zbavit zaměstnance, který nechce podepsat dohodu. Ochrana zaměstnavatele vzhledem ke konkurenčnímu jednání zaměstnance tento přístup neřeší. Při uvedeném postupu dojde k následující situaci: zaměstnavatel potřebuje na určitou pozici zaměstnance, dle doporučení s ním uzavře smlouvu na dobu určitou se zkušební dobou. S největší pravděpodobností se smlouva bude týkat práce, kterou by zaměstnanec měl vykonávat i po skončení zkušební lhůty a po uzavření smlouvy na dobu neurčitou, v závislosti na tom, jakou práci zaměstnavatel zaměstnanci potřebuje přidělit. Zaměstnanec bude konat sjednanou práci, přičemž zaměstnavatel jej seznámí s celou řadou informací a postupů, které zaměstnanec ke své práci potřebuje znát. Pokud se po uplynutí zkušební doby zaměstnavatel rozhodne sjednat se zaměstnancem konkurenční doložku, musí se na tom se zaměstnancem dohodnout. V případě, že zaměstnanec nebude ochoten konkurenční doložku uzavřít, zaměstnavateli zbývá jediné: počkat, až uběhne doba, na níž byl sjednán pracovní poměr a se zaměstnancem se rozloučit. Zaměstnanec tedy již nebude u zaměstnavatele nadále pracovat, ovšem veškeré informace si z bývalého zaměstnání odnese s sebou. Může je pak samozřejmě libovolně využít, neboť se nezavázal tak nečinit. Výsledek je takový, že zaměstnanec již není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, zaměstnavatel mu nemusí platit mzdu, ale zaměstnanci nic nebrání chovat se konkurenčně vůči bývalému zaměstnavateli. Na základě doporučení JUDr. Rámiše se z pohledu zaměstnavatele nevyřešilo naprosto nic, pokud jde o ochranu jeho know-how atd.

⁷³ Rámiš, Vladan: Konkurenční doložka po novele zákoníku práce, Právní rozhledy č. 14/2004

Odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele

V souladu s odstavcem pátým mohl zaměstnavatel odstoupit od dohody pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, což představovalo určitou formu ochrany oprávněných zájmů zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zákon nic bližšího k této otázce nestanovil, mohlo se tak stát z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu.⁷⁴

Odstoupení od dohody krátce předtím, než skončí pracovní poměr, mohlo zaměstnanci značně zkomplikovat situaci. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr by měl skončit výpovědí a který by hledal zaměstnání při respektování uzavřené dohody o zákazu konkurence, byl by značně omezen ve výběru nové práce.⁷⁵

Zpravidla zaměstnanec hledá nové zaměstnání ještě než uplyne výpovědní lhůta a než skončí pracovní poměr. Mohlo se stát, že zaměstnavatel odstoupil od dohody poslední den výpovědní lhůty, kdy už zaměstnanec měl sjednané nové pracovní uplatnění, při jehož výběru se řídil dohodou o zákazu konkurence. Pokud se zavázal nastoupit na místo, které bylo z jakéhokoli pohledu méně výhodné, než které by připadalo v úvahu nebýt dohody, bylo jistě možné hovořit o újmě na straně zaměstnance.

K vyřešení tohoto problému se nabízelo de lege ferenda stanovení časového omezení zaměstnavatele při odstoupení od dohody tak, že právo zaměstnavatele na odstoupení od dohody by zanikalo nikoli skončením pracovního poměru, ale dříve, například již v okamžiku, kdy kterýkoli z účastníků učiní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.⁷⁶

Pouze na okraj uvádím, že zaměstnanec měl také možnost odstoupit od dohody, ač to nebylo v ustanovení § 29a sZP výslovně stanoveno. Odstavec 5 ust. § 29a sZP totiž vyloučil možnost odstoupení od dohody po skončení pracovního poměru pouze pro zaměstnavatele, zaměstnanec mohl odstoupit od dohody i po skončení pracovního poměru.

Na odstoupení od dohody se vztahovalo také obecné ustanovení § 245 sZP, které ve svém odst. 1 stanovilo, že „*Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoníku stanoveno nebo účastníky dohodnuto.*“ Samotný zákoník práce určil, že možnost

⁷⁴ Tento postoj je ovšem označen za nesprávný v knize Součková, M. a kol., *Zákoník práce, Komentář*, 4. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004. str. 96. Příčina je přitom taková, že je jen těžko představitelné, aby zákon umožnil odstoupení od smlouvy bez uvedení jakéhokoli důvodu. To by bylo neobvyklé jak vzhledem k celému komplexu českého práva soukromého, tak zejména s ohledem na povahu pracovního práva, jímž je stále více chráněn zaměstnanec. Možnost zaměstnavatele odstoupit od smlouvy bez uvedení jakéhokoli důvodu by zaměstnavatele vůči zaměstnanci jednostranně zvýhodňovala.

⁷⁵ Pichrt, Jan: *Konkurenční doložka a odchodné*, Právní rádce č. 10/2003. Existoval však i opačný názor, podle něhož odstoupení od dohody zaměstnavatelem není na újmu zaměstnance, neboť ten není dohodou vázán a není tak omezen ve volbě nového povolání či samostatné výdělečné činnosti. Viz Stanoviska AKV k zákoníku práce po novele č. 46/2004 Sb., *Práce a mzda*, č. 6-7/2004

⁷⁶ Grulich, Tomáš: *Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce*, Právní rádce č.2/2005

odstoupení od smlouvy nastává v případě omylu účastníka⁷⁷. Jestliže by účastníci konkurenční dohody od ní chtěli odstoupit z jiného důvodu, než je omyl, museli by si to výslovně sjednat.⁷⁸

Výpověď dohody ze strany zaměstnance

Pokud jde o možnost zaměstnance vypovědět dohodu, byla omezena pouze na jediný důvod, kterým bylo prodlení zaměstnavatele s placením peněžitého vyrovnání. Podle mého názoru však není právě vhodné, aby zaměstnanec byl vázán dohodou tehdy, pokud mu zaměstnavatel nezaplatil ani řádnou mzdu či její náhradu a zaměstnanec z toho důvodu okamžitě zrušil pracovní poměr. Právní úprava zcela opominula tento případ zahrnout mezi důvody, za nichž může zaměstnanec dohodu vypovědět.

Mimo to, na základě odstavce 6 mohlo dojít k situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nezaplatil peněžité vyrovnání ani za první měsíc období omezení konkurence, zaměstnanec dohodu vypověděl, avšak přesto byl dohodou vázán celkem po dobu tří měsíců.⁷⁹

Konkurenční ujednání dle nového zákoníku práce

Nový zákoník práce č. 262/2006, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007, upravil konkurenční doložku v ustanovení § 310 ve své části třinácté, hlavě VI. Text ustanovení je následující:

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

⁷⁷ Ust. § 245 odst. 3 sZP: „Účastník, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, má právo do smlouvy odstoupit, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něho ke smlouvě nedošlo.“

⁷⁸ Součková, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 4. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004, str. 96. Nelze přitom vyloučit např. sjednání možnosti zaměstnance odstoupit od smlouvy jak v době trvání pracovního poměru, tak i v době po jeho skončení. Není však pravděpodobné, že by zaměstnavatelé tento bod do dohod zapracovávaly, neboť by to odporovalo jejich zájmům.

⁷⁹ Pichrt, Jan: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce č. 10/2003

Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.

- (2) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.*
- (3) Byla-li v dohodě podle odstavce 1 sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.*
- (4) Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*
- (5) Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti, dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.*
- (6) Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.“*

Rozdílů oproti původní právní úpravě je pouze několik, nové znění ustanovení je v podstatě totožné s předchozím dle zák. č. 46/2004 Sb.

Pokud jde o změny, je to jednak pojem „zaměstnání“, který v ustanovení o konkurenční doložce nahradil původní pojem „pracovní poměr“. Zatímco pracovní poměr se zakládal pracovní smlouvou, jmenováním nebo volbou, a proto pouze v těchto případech bylo možné sjednat konkurenční doložku, pod pojem „zaměstnání“ je možné navíc zahrnout i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Proto v současné době lze konkurenční doložku sjednat i při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.⁸⁰

⁸⁰ Jakubka, Jaroslav, Hloušková, Pavla, Hofmannová, Eva, Schmied, Zdeněk, Šubertová, Zuzana, Tomandlová, Ludmila, Trylč, Ladislav: *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2007*, ANAG, 2007, s. 384

Splatnost peněžitého vyrovnání byla dříve dána zákoníkem práce tak, že vyrovnání bylo splatné pozadu za měsíční období. Toto určení splatnosti sice nová právní úprava převzala, ovšem již pouze jako dispozitivní ustanovení, přičemž účastníci mohou splatnost sjednat i jiným způsobem.

Nový zákoník práce se vrátil ke smluvní pokutě. Tento zajišťovací institut se objevil již ve znění ustanovení o konkurenční doložce podle novely původního zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Nicméně tehdy šlo z výše uvedených důvodů o naprosto nekoncepční zásah do předpisu, který dosud takový institut nikde nezmiňoval a neznal jej. Ustanovení § 310 nZP již institut smluvní pokuty užívá zcela v souladu s ostatními ustanoveními zákoníku práce, zejména s ust. § 13 odst. 2 písm. g) nZP, které jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů stanoví, že *„Zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu...“*.

Také odstavce 4 a 5 ustanovení převzaly úpravu konkurenční doložky, jak byla do zákoníku práce vložena novelou č. 46/2004. Možnost zaměstnance a zaměstnavatele vypovědět dohodu, resp. od ní odstoupit, zůstala v nezměněné podobě. Bohužel, zákonodárce ani v novém zákoníku práce nezohlednil eventualitu, pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu zavinění zaměstnavatele, jak jsem uvedla výše. Nadále tak má zaměstnanec k dispozici jen jediný důvod, kdy může dohodu vypovědět, a to pokud mu zaměstnavatel nezaplatí v dané lhůtě peněžité vyrovnání.

Předpokladem platnosti dohody zůstala i nadále její písemná forma, přičemž sankcí za nedodržení této formy je neplatnost dohody.

Dá se říci, že celkové vyznění ustanovení § 310 nZP je obdobné tomu, které bylo vloženo do původního zákoníku práce novelou č. 46/2004 Sb. Podle mého názoru až praxe ukáže, zda v kontextu nového zákoníku práce bude aplikace ustanovení o konkurenční doložce bezproblémová či se přeci jen objeví určité rozporuplné body, které bude muset vyřešit judikatura či dokonce novela.

2.3.5 Konkurenční doložky v některých evropských zemích

Francie

Jak jsem uvedla v oddílu o obecné problematice zákazu konkurenčního jednání, důležitým zdrojem inspirace pro právní úpravu v jakémkoli oboru mohou být úpravy zahraniční. Ve zmíněném oddílu jsem uvedla pouze stručné shrnutí otázky zákazu konkurence v jiných zemích, v této kapitole podrobněji popisují právní úpravu francouzskou, jak ji představila ve svém článku Mgr. et Mgr. Eva Šimečková⁸¹.

Stejně jako v České republice, i ve Francii slouží konkurenční doložka k omezení zaměstnance ve výkonu profesionální činnosti, která by zasahovala do zájmů jeho bývalého zaměstnavatele. Pokud zákaz konkurence není sjednán, může zaměstnanec po skončení pracovního poměru vykonávat jakékoli zaměstnání či podnikat a přitom konkurovat svému bývalému zaměstnavateli.

Kromě možnosti sjednat konkurenční ujednání pro dobu po skončení pracovního poměru existuje samozřejmě i ve Francii obecně uznávaná povinnost zaměstnance v průběhu zaměstnání dodržovat zákaz konkurence.

Konkurenční ujednání je uplatňováno vůči zaměstnanci, který opouští zaměstnání. Důvod skončení pracovního poměru může být jakýkoliv, pokud smlouva nestanoví jinak. Účinnosti nabývá doložka dnem skutečného ukončení pracovního poměru, ovšem v případě výpovědní doby začíná působit zákaz konkurence den následující po dni, v němž výpovědní doba vypršela.

Konkurenční doložky ve Francii nejsou upraveny zákonem. Podmínky jejich platnosti velmi důkladně vypracovala judikatura, která klade velký důraz na vyváženost práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Při posuzování konkurenčních doložek se ve Francii stále vychází z rozhodnutí kasačního soudu z roku 1928, podle něhož „*Svoboda práce a obchodu může být platně omezena dohodou stran, pokud tato dohoda neobsahuje obecný a absolutní zákaz, tj. pokud je omezena současně co do času a místa.*“⁸²

Ač zákonem neupraveny, bývají doložky zakotveny v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách či v obou současně. Většinová praxe je taková, že kolektivní smlouvy v této otázce odkazují na pracovní smlouvu a jen rámcově vymezují právo zaměstnavatele zavázat zaměstnance zákazem konkurence. V případě kolize konkurenčního ujednání dle

⁸¹ Šimečková, Eva: Právní úprava konkurenčních doložek ve Francii, *Právo a zaměstnání* č. 9/2002

⁸² Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, *Právo a zaměstnání* č. 1/2001

pracovní smlouvy a dle smlouvy kolektivní pracovní soudy konkurenční doložku dle pracovní smlouvy nezruší, resp. neprohlásí za neplatnou, ale uplatňována budou pouze ta ustanovení pracovní smlouvy, která jsou slučitelná s ustanoveními kolektivní smlouvy, a taktéž ustanovení, která jsou výhodnější pro zaměstnance.

Konkurenční doložka může být sjednána kdykoli za trvání pracovního poměru. Ujednání o zákazu konkurence lze vložit do pracovní smlouvy při samotném vzniku pracovního poměru, kdykoli později i při skončení pracovního poměru. Záleží však již pouze na zaměstnanci, zda na pozdější ujednání přistoupí či nikoli.

Vzhledem k tomu, že konkurenční doložka značně omezuje zaměstnance při hledání nového zaměstnání, jsou na ujednání kladeny určité požadavky. Jedním z nich je, že musí jít o nezbytnou ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele, ovšem nesmí zaměstnance omezovat natolik, aby byla ohrožena jeho svoboda výkonu povolání.

Další omezení pro platné konkurenční ujednání spočívá v osobě samotného zaměstnance, jeho funkci a postavení u zaměstnavatele či jeho kontaktů s klientelou zaměstnavatele. Zákaz konkurence totiž lze sjednat jen s těmi zaměstnanci, jejichž obchodní a technické znalosti by mohly způsobit škodu původnímu zaměstnavateli a ohrozit jej, pokud by byly předány a využity konkurenčním zaměstnavatelem.

Konkurenční doložka musí mít písemnou formu a musí obsahovat vymezení zakázané činnosti, určení doby, na kterou je uzavírána, a prostorové vymezení. Pokud tyto náležitosti konkurenční ujednání nespĺňuje, bývá sankcionováno neplatností. Té se ovšem může dovolat pouze zaměstnanec. Co se týká finanční kompenzace, její sjednání není povinnou podmínkou platnosti konkurenční doložky, ovšem v praxi bývá časté.

Významným požadavkem na konkurenční ujednání je to, aby zákaz konkurence byl vhodně časově omezen. Přípustnost délky omezení se přitom určí v závislosti na prostorovém omezení: čím menší územní rozsah omezení má, tím delší časový úsek je možný. Podstatné pro určení doby omezení je také to, zda profesionální znalosti dovolují zaměstnanci najít bez problémů zaměstnání v jiné profesionální oblasti. Totéž platí i pro stanovení prostorového vymezení.⁸³

Dalším podstatným kritériem pro posouzení doložky jako platné je přesné určení samotné oblasti činnosti tak, aby nebylo zaměstnanci zabráněno najít si zaměstnání v souladu s jeho kvalifikací. Pokud ovšem zaměstnanec má kvalifikaci velmi rozmanitou, všeobecnou

⁸³ Z toho důvodu byly jako platné posouzeny konkurenční doložky s dobou omezení na deset let, pokud se vztahovaly pouze na území jediného města, a na druhé straně doložky o délce platnosti dvou let, pokud se zákaz konkurence uplatnil hned v několika okresech.

širokou, a může se tedy uplatnit ve více různých oblastech, konkurenční doložky jej v dané oblasti mohou omezit výrazněji.

Též je podstatné vymezení jednání, které je označeno za konkurenční: může to být na jedné straně pouhý zájem o činnost konkurenčního zaměstnavatele, na druhé straně to může být založení konkurenčního podniku.

Pokud nastala situace, že konkurenční doložka byla prohlášena soudem za neplatnou, má zaměstnanec právo na odškodné nahrazující utrpěnou újmu. Zaměstnavatel pak má právo na to, aby mu zaměstnanec vrátil již vyplacené kompenzační odškodnění.⁸⁴

Jak jsem uvedla výše, za účelem zmírnění omezení, které konkurenční doložka představuje pro zaměstnance, bývá sjednáváno finanční odškodnění. Nejde o podmínku platnosti doložky, tou by se odškodnění stalo pouze v případě, že by jej požadovala kolektivní smlouva pod sankcí neplatnosti doložky. Jestliže se však smluvní strany dohodly na poskytování finanční kompenzace, zaměstnanec není nikterak povinen prokazovat, že mu v důsledku dodržování konkurenční doložky vznikla jakákoliv újma, a že mu tedy má být kompenzace vyplacena. Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel zaměstnanci tuto kompenzaci nezaplatí, zprošťuje to zaměstnance povinností plynoucích z konkurenční doložky. Samotná výše finančního odškodného je stanovena jako zlomek průměrné měsíční mzdy, kterou zaměstnanec pobíral u zaměstnavatele po určitou dobu před ukončením pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec poruší sjednaný zákaz konkurence, ztrácí právo na finanční odškodnění. Může být také odsouzen k náhradě škody (včetně ušlého zisku), která bývalému zaměstnavateli vznikla v důsledku porušení zákazu konkurence. Konečně zaměstnanci lze soudně zakázat pokračování v dané činnosti. Obvyklé také je sjednání smluvní pokuty pro případ porušení povinností zaměstnance plynoucích z konkurenčního ujednání, přičemž ovšem soud může výši smluvní pokuty přiměřeně snížit, pokud by byla nepřiměřeně vysoká. Postižen může být i nový zaměstnavatel, pokud se prokáže, že věděl o existenci konkurenční doložky. V takovém případě jej lze zažalovat pro nekalosoutěžní jednání a lze po něm požadovat náhradu škody a dokonce i okamžité propuštění zaměstnance. V situaci, kdy by zaměstnanec vědomě zatajil existenci doložky při sjednávání nového pracovního poměru, může s ním být okamžitě zrušen pracovní poměr bez výpovědní doby i bez odstupného, to vše pravděpodobně na návrh bývalého zaměstnavatele.

⁸⁴ Mgr. et Mgr. Eva Šimečková je ovšem toho názoru, že navrácení vyplaceného finančního odškodnění by zaměstnavatel mohl vymáhat pouze tehdy, pokud by zaměstnanec konkurenční doložku nedodržoval.

Závěrem dodávám, že i v případě neexistence konkurenční doložky nemůže zaměstnanec po skončení pracovního poměru vykonávat činnost shodnou s činností jeho bývalého zaměstnavatele, pokud by tak činil za nekalosoutěžních podmínek.

Německo

Na rozdíl od francouzské právní úpravy, německé právo upravuje konkurenční doložku poměrně velmi precizně. Připouští ji též jen za splnění stanovených podmínek. Konkurenční doložka spočívá v závazku zaměstnance, že v průběhu stanovené doby nezačne vykonávat žádné zaměstnání u konkurenčního zaměstnavatele, nebude sám provozovat konkurenční podnik ani se na něm přímo či nepřímo podílet či ho pouze podporovat, pokud mu k tomu nedá bývalý zaměstnavatel písemný souhlas.

Konkurenční ujednání musí mít písemnou formu a musí též obsahovat závazek zaměstnavatele, že bude platit zaměstnanci finanční odškodnění ve výši odpovídající nejméně polovině poslední mzdy, která byla zaměstnanci u zaměstnavatele vyplacena⁸⁵. Pokud jde o délku doby, na niž lze zákaz konkurence sjednat, nesmí být delší dvou let. Též musí být přesně určen okruh možných konkurenčních zaměstnavatelů.

Ani po splnění všech uvedených podmínek ovšem není jisté, že zaměstnanec bude skutečně povinen dodržovat zákaz konkurence. Povinnost zaměstnance totiž není závazná, pokud by jejím plněním mělo dojít k nespravedlivému ztížení výživy zaměstnance. Mimo to zákaz konkurence není závazný také v tom případě, že zaměstnanec je nezletilý nebo výše odškodnění je příliš nízká.

Jestliže zaměstnanec poruší zákaz konkurence, je povinen nahradit škodu, která tím zaměstnavateli vznikla, či převést obchody a vydat prospěch z nich bývalému zaměstnavateli. Uvedené prostředky jsou považovány za dostačující, a proto není porušení závazku ze strany zaměstnance zajišťováno smluvní pokutou.

Praktická je německá úprava v tom ohledu, že pokud zaměstnavatel porušuje pracovní smlouvu a zaměstnanec z toho důvodu rozváže pracovní poměr, může prohlásit, že se necítí zákazem konkurence vázán. Potom konkurenční doložka není účinná.

Obdobně zaměstnavatel se může písemně v určité době před skončením pracovního poměru vzdát zákazu konkurence, ovšem i tak je povinen platit finanční odškodnění zaměstnanci ještě jeden rok po skončení pracovního poměru.

⁸⁵ viz též Kostečka, Jan: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy č. 7/1994

Toto řešení nepovažuji za šťastné. Domnívám se, že pokud zaměstnanec není vázán žádným omezením, přičemž o této skutečnosti se dozví dříve, než nastoupí do nového zaměstnání, neboť zaměstnavatel mu toto své rozhodnutí musí sdělit před skončením původního pracovního poměru, není žádný oprávněný důvod, aby zaměstnavatel měl povinnost platit za něco, z čeho mu neplyne žádná výhoda.

Velká Británie

V anglickém právu jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli založeny zejména na smluvním principu. Smluvní podmínky plynou jednak z vzájemných jednání smluvních stran, jednak z ustálených zvyků, obyčejů, zákonných předpisů, kolektivních dohod a konečně též precedenčních soudních rozhodnutí. V pracovních smlouvách či ve zvláštních dohodách může být obsaženo i ujednání, které omezuje zaměstnance v jeho konkurenčním jednání v době po skončení pracovního poměru.

Zaměstnanec je vázán určitými povinnostmi nejen ke svému stávajícímu zaměstnavateli, ale i ke svému zaměstnavateli předchozímu. Mezi povinnosti zaměstnance patří povinnost spolupráce, poslušnosti a povinnost věrnosti, která zahrnuje svědomitost, oddanost, mlčenlivost a jednání v dobré víře. Tento soubor povinností je nazýván „povinnost loajality“⁸⁶ a zahrnuje v sobě i ochranu důvěrných informací a zákaz konkurenčního jednání zaměstnance. Povinnost loajality končí spolu se skončením pracovního poměru, zaměstnanec musí nadále zachovávat pouze mlčenlivost ve vztahu k obchodnímu tajemství zaměstnavatele. Pro určení rozsahu povinnosti mlčenlivosti je podstatné, jaká byla povaha zaměstnání zaměstnance a též jaká je povaha samotných informací.

Aby nedocházelo ke konkurenčnímu jednání ze strany zaměstnanců po skončení pracovního poměru, musí zaměstnavatelé se zaměstnanci v pracovní smlouvě či jinak v písemné podobě a ještě za trvání pracovního poměru sjednat omezující ustanovení. Ta mají zabránit zaměstnanci, aby pracoval pro konkurenty svého bývalého zaměstnavatele či mají zamezit soutěžnímu jednání bývalého zaměstnance. Pokud takové omezující ustanovení dojednáno není, povinnost loajality, kterou zaměstnanec má v době trvání pracovního poměru nemůže být rozšířena i na období po jeho skončení.

V omezujícím ustanovení lze sjednat určité období, v němž zaměstnanec po skončení pracovního poměru nesmí vykonávat činnost, kterou vykonával v době trvání tohoto

⁸⁶ Šimečková, Eva, Vystrčilová, Renata: Konkurenční jednání zaměstnance v anglickém právu, *Právo a zaměstnání* č. 7-8/2003

pracovního poměru. Je možné sjednat, že zaměstnanec bude dostávat finanční odškodnění za dodržování závazku, jeho výše však není judikaturou určena a finanční odškodnění není obligatorní náležitostí omezujícího ustanovení.

Při rozhodování případů se soudy zabývají především tím, zda není příliš dlouhá doba, po kterou platí zákaz konkurence, zda odpovídá záměru, pro který byla sjednána a posuzují též prostorový rozsah omezení. Základní zásadou, již se soudy v těchto případech řídí, je, že „*příležitost jednotlivce k udržování a uplatňování jeho dovedností je záležitostí obecného zájmu*“⁸⁷. Zaměstnavatel se nemůže chránit jednoduše z toho důvodu, že konkurence bývalého zaměstnance by způsobila újmu jeho podnikání. Veškeré nároky na ochranu musí být založeny na zjištění, zda zaměstnanec získal ke škodě na majetku zaměstnavatele nějaké výhody, majetkové či jiné, v případech kterých by bylo nespravedlivé dovolit zaměstnanci, aby si je přisvojil⁸⁸. Zaměstnavatel navíc musí u soudu prokázat, že omezení jsou adekvátní ochranou jeho zájmů a že nejsou širší či delší ve svém trvání, než je nezbytné k ochraně zaměstnavatelových vlastnických práv. Při posuzování konkurenčních doložek tedy soudy vždy zvažují přiměřenost ukládaných omezení: musí tu být zákonný nárok, který je způsobilý být předmětem ochrany, dále je nezbytné určit geografickou oblast, v níž se má omezení uplatnit a období, po které omezení platí.

Omezující ustanovení všech typů nesmějí poskytovat větší než přiměřenou ochranu straně, v jejíž prospěch byla sjednána, jinak jsou posouzena jako nedůvodná. Omezení, která obsáhnou přehnaně velkou zeměpisnou oblast, příliš dlouhé časové období nebo zájem, který má být chráněn, jsou neplatná a nevynutitelná jako nepřiměřená omezení hospodářské soutěže.⁸⁹

Pro soud je rozhodující také to, jaké je postavení zaměstnance, neboť jinak bývá posuzováno omezující ustanovení u zaměstnance, který v hierarchii společnosti stojí vysoko, oproti zaměstnanci řadovému. Výše postavený zaměstnanec má při skončení zaměstnání vždy lepší výchozí pozici, a proto je užití konkurenčních ujednání ve smlouvách možné. Řadového zaměstnance musí právo více chránit.

Pokud zaměstnanec závazek nekonkurovat bývalému zaměstnavateli nedodrží, zaměstnavatel jej žaluje u soudu a požaduje, aby byla zaměstnanci soudně zakázána konkurenční činnost. Za tímto účelem zaměstnavatelé žádají o vydání soudního příkazu v předběžném řízení. Vydání soudního příkazu je závislé na úvaze soudu, která vychází

⁸⁷ rozhodnutí ve věci *Credit Suisse Asset Management Ltd. v. Armstrong*, 1996, IRLR 450 at 454, CA

⁸⁸ rozhodnutí ve věci *Stenhouse Ltd. v. Phillips*, 1974, AC 391 at 400, PC

⁸⁹ rozhodnutí ve věcech *J.A. Mont (UK) Ltd. v. Mills*, 1993, IRLR 172, CA, a *Lansing Linde Ltd. v. Kerr*, 1991, ICR 428, CA

z principu equity, proto i sám zaměstnavatel, který žádá o vydání příkazu, nesmí smlouvu porušovat. Jestliže např. podle smlouvy má zaměstnavatel zaměstnance upozornit na určité skutečnosti, ale neučiní to, nemůže se domáhat vydání soudního příkazu, kterým by byla omezující doložka prosazena. Za neplatnou byla také prohlášena konkurenční doložka, na základě níž se zaměstnavatel dožadoval plnění závazku ze strany zaměstnance, ačkoli pracovní poměr ukončil výpovědí zaměstnavatel. Soud rozhodl, že vyžadovat splnění závazku vyplývajícího ze smlouvy je nespravedlivé, protože poškozenou stranou je zaměstnanec.⁹⁰ Konkurenční doložka ovšem není neplatná při každém zrušení smlouvy ze strany zaměstnavatele, z jeho strany se musí jednat o zneužití práva, např. o bezdůvodné propuštění zaměstnance.

Zajímavé v anglické právní úpravě je to, že v souvislosti s omezujícími ustanoveními se neuplatňuje institut smluvní pokuty.

3. Otázky související se zákazem konkurence

3.1 Odchodné

3.1.1 Vývoj právní úpravy odchodného

Pracovněprávní institut odchodného byl do zákoníku práce vložen ke dni 1. 1. 2001 zákonem č. 155/2000 Sb. Bylo-li odchodné sjednáno před tímto datem, v souladu s čl. II (přechodná ustanovení), bod 1 tohoto zákona, muselo být takové ujednání posouzeno jako neplatné.⁹¹

V původním vládním návrhu novely zákoníku práce č. 155/2000 vůbec nebyla úprava odchodného zmíněna. K jejímu zařazení do zákona došlo až při projednávání novely v Poslanecké sněmovně, přičemž je zřejmé, že důvodem zařazení tohoto ustanovení do zákona tehdy bylo legalizovat již dříve existující praxi sjednávání tzv. zlatých padáků.

⁹⁰ rozhodnutí ve věcech *Briggs v. Oates*, 1990, 1 All ER 1, CA, a *Living Design (Home Improvement) Ltd. v. Davidson*, 1994, IRLR 69, CS

⁹¹ Čl. II – Přechodná ustanovení, bod 1 zákona 155/2000 zní : „Tímto zákonem se řídí také pracovní poměry vzniklé a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřené před 1. lednem 2001, pokud není dále stanoveno jinak, jejich vznik, jakož i nároky z nich vzniklé a právní úkony učiněné před 1. lednem 2001 se však posuzují podle dosavadních předpisů.“

Jedna z mnoha dalších novel zákoníku práce, zákon č. 46/2004 Sb.⁹², ovšem opět možnost sjednávat odchodné zrušila. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. března 2004.

I přesto, že před zakotvením institutu odchodného do zákoníku práce nebylo možné plnění takového druhu podle pracovněprávních předpisů sjednat, soudní praxe řešila nejen jeden případ, kdy odchodné bylo dohodnuto. Jako příklad uvádím rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které se zcela jednoznačně postavilo proti ujednání o odchodném v manažerské smlouvě.⁹³

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. října 1998

V konkrétním případě žalobci uzavřeli se žalovanou na dobu od 1. 1. 1994 do 31. 12. 1995 smlouvy o ustanovení do funkce generálního ředitele (žalobce A) a do funkcí zástupců generálního ředitele (žalobci B a C). Podle těchto smluv doplněných dodatkem ze dne 22. 12. 1994 jim měla náležet v případě zániku smlouvy dle příslušných článků smlouvy jednorázová odměna ve výši ročního platu. Přestože smlouvy skončily na základě zmíněných článků, žalovaná sjednané nároky neuspokojila. Proto se žalobci domáhali zaplacení částek v řádu několika set tisíc korun i s úroky.

Otázka, kterou musel soud vyřešit, byla, zda ujednání v dodatku ke smlouvám je vůbec platným právním úkonem. Sjednané plnění nenáleželo za práci, neboť šlo o plnění, které se žalovaná strana zavázala poskytnout žalobcům jako svým zaměstnancům v souvislosti s ukončením výkonu funkce generálního ředitele, respektive zástupců generálního ředitele. Požadované plnění však vycházelo z pracovněprávních vztahů účastníků, z pracovního poměru žalobců k straně žalované. Nejednalo se ovšem o mzdový nárok, který by odůvodňoval poskytnutí tohoto plnění, a tudíž mohlo být vyplaceno jen pokud by tak stanovily právní předpisy. V platných právních předpisech však poskytování jednorázové odměny nebo jinak označeného plnění v souvislosti s ukončením výkonu funkce, která se obsazuje volbou nebo jmenováním, nebylo obsaženo.

Z toho soud dovodil, že ujednání o jednorázové odměně ve výši základního ročního platu, sjednané ve smlouvách účastníků, není pracovněprávními předpisy umožněno a proto nebylo možné ho platně ve smlouvě sjednat.

⁹² Čl. II – Přejícné ustanovení zákona 46/2004 zní : „Smlouvy o konkurenční doložce sjednané podle § 29 odst. 2 věty druhé a třetí a ujednání o odchodném sjednané podle § 29 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 155/2000Sb., uzavřené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními předpisy.“

⁹³ Rozhodnutí NS ČR R 7/2000, 2 Cdon 1280/97

3.1.2 Obsah právního pojmu „odchodné“

Klíčovým ustanovením, které upravovalo institut odchodného, byl § 29 odst. 3 sZP. Bylo jím umožněno sjednat mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládal jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec by byl z funkce odvolán před skončením funkčního období, pokud byla zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání, které odporovalo těmto podmínkám, bylo považováno za neplatné. Nárok na odchodné musel být se zaměstnancem předem písemně sjednán.

Oprávněnou osobou podle této právní úpravy byl tedy pouze vedoucí zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen volbou nebo jmenováním, přičemž takový zaměstnanec musel být z funkce odvolán. Odchodné tudíž nebylo možné poskytnout, pokud se zaměstnanec své funkce vzdal či ke skončení výkonu funkce došlo uplynutím volebního období.

Už jen to, že zaměstnanec měl na odchodné nárok, pouze pokud byl odvolán, bylo podle mého názoru poněkud nelogické. Žádný zaměstnavatel dobrovolně neodvolá kvalitního zaměstnance. Pokud již jakýkoli zaměstnavatel zbaví svého zaměstnance určité funkce či pozice, pak se tak stane zpravidla z toho důvodu, že se zaměstnanec neosvědčil a zaměstnavatel usoudil, že bez takového zaměstnance se raději obejde. Nezdá se mi proto příliš rozumné takovému zaměstnanci ještě „na rozloučenou“ poskytovat finanční plnění zpravidla nemalé hodnoty.

3.1.3 Výše odchodného

Zákon nestanovil žádné hranice výše odchodného, záleželo pouze na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Mnohdy bylo odchodné vypláceno v neopodstatněné výši, což inspirovalo tzv. lidovou tvořivost k pojmenování institutu odchodného „zlatý padák“.

Pokud se jednalo o prosperující zaměstnavatele v „soukromé sféře“, tedy bez jakéhokoli podílu státu, nevznikaly žádné problémy v souvislosti s vysokým vypláceným odchodným. Laická veřejnost však naprosto odsuzovala případy, kdy ohromující částky byly vypláceny odvolaným vedoucím zaměstnancům v podnicích se státní účastí, zejména pokud za působení odcházejícího manažera se podnik dostal do kritické finanční situace, upadal

nebo dokonce skončil v konkursu. Není bez zajímavosti, že jedny z nejvyšších zlatých padáků byly vypláceny v bankovní sféře, navzdory zákonné povinnosti uložené statutárním orgánům společností, které mají vykonávat svou působnost s péčí řádného hospodáře⁹⁴. Je otázkou, nakolik tuto svou povinnost plnily, když rozhodovaly o vyplácení odchodného.

3.1.4 Odchodné versus pracovní smlouva

Z právní úpravy odchodného lze dovést, že možnost jej sjednat se netýkala zaměstnance, jehož pracovní poměr se zakládal pracovní smlouvou.

Podle mého názoru měla tato úprava poněkud diskriminační charakter, neboť mi není zřejmý ani praktický význam tohoto ustanovení, ani důvod, kvůli němuž by uzavření pracovní smlouvy mělo jakýmkoli způsobem zabraňovat sjednání odchodného. Domnívám se, že znění § 29 odst. 3 sZP neodpovídalo např. ustanovení § 1 odst. 3 sZP. V souladu s ním jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde mimo jiné o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Tím, že nebylo umožněno sjednat právo na odchodné i se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se zakládal pracovní smlouvou, byli tito bezdůvodně znevýhodněni oproti jmenovaným nebo voleným zaměstnancům, ač jinak mohli vykonávat naprosto shodnou práci stejné hodnoty a ve stejné kvalitě.

3.1.5 „Funkční období“

Další problematický bod právní úpravy odchodného spatřuji v použití sousloví „funkční období“. Jen pro připomenutí, odchodné bylo možné vyplatit v případech, kdy zaměstnanec byl odvolán před skončením svého funkčního období. Do zákoníku práce se tak dostal pojem, který v něm do té doby neměl místo a nebyl v něm vysvětlen. Bylo otázkou, co tímto pojmem zákonodárce mínil. U volených funkcí se používá pojem volební období. Jeho délku je možné zjistit z konkrétních předpisů. Použitý pojem funkční období však zřejmě nebylo možné ztotožňovat s pojmem volební období. Kromě toho, zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, většinou žádné funkční období nemají.

Právní teorie se snažila s tímto problémem vypořádat, a tak se objevovaly různé názory, co je míněno „funkčním obdobím“. Vzhledem k tomu, že, jak jsem výše uvedla,

⁹⁴ Tuto povinnost jim ukládá § 194 odst. 5 obchodního zákoníku.

jmenování zaměstnanci neměli nijak předem omezenou dobu, po níž měli zůstat ve funkci a přesto i u nich se hovořilo o funkčním období, někteří autoři dovozovali, že tito zaměstnanci mají funkční období trvající v podstatě do nekonečna a tak budou-li odvoláni kdykoli, vždy to bude před skončením jejich funkčního období. Domnívám se, že takto široce nebylo možné ustanovení zákona vykládat, ovšem zákonodárce nepromyšlenou úpravou nepochybně velice zkomplikoval snahu o výklad tohoto ustanovení.

Odchodné mělo také velmi úzkou souvislost s manažerskými smlouvami, o kterých pojednávám v dalším oddílu. Téměř v každé takové smlouvě z doby před zrušením odchodného zákonem č. 46/2004 Sb. bychom ujednání o poskytnutí odchodného za splnění výše zmíněných podmínek mohli nalézt. Odchodné totiž bylo chápáno jako určitý druh odškodnění manažera za předčasné odvolání z jeho funkce. Výše odchodného se v těchto smlouvách sjednávala různými způsoby. Jedním bylo určení odchodného pevnou částkou podle délky výkonu funkce a doby zkrácení jejího předpokládaného trvání. Většinou však bylo stanoveno jako násobek měsíčních platů, které odvolanému ušly proto, že byl odvolán dříve, než skončila předpokládaná doba výkonu jeho funkce, do které byl jmenován.⁹⁵

3.2 Manažerská smlouva

3.2.1 Pojem „manažerská smlouva“

S problematikou konkurenční doložky souvisí i celá řada otázek týkajících se tzv. manažerské smlouvy. Samo pracovní právo ani jiná právní odvětví manažerskou smlouvu jako smluvní typ nezná. To ovšem neznamená, že by takové smlouvy nebyly ve skutečnosti sjednávány. Děje se tak v podobě smlouvy innominátní, tedy ve formě nepojmenovaného smluvního typu.⁹⁶

Na úvod bude vhodné vymezit klíčový pojem, a to sice slovo „manažer“. Podle Slovníku cizích slov⁹⁷ se tímto výrazem označuje (mimo jiné) vedoucí organizační pracovník podniku. Manažer je tedy vedoucí zaměstnanec na určitém vyšším stupni řízení, zpravidla na vrcholu organizační struktury společnosti.

⁹⁵ Kalenská, Marie: Manažerská smlouva v českém právním řádu, Bulletin advokacie č. 5, 1999.

⁹⁶ V právních vztazích, řídících se obchodním právem, se jako manažerská smlouva označují ujednání o podmínkách výkonu funkce statutárního orgánu nebo jeho člena. Takto sjednaná smlouva má obvykle charakter smlouvy mandátní.

⁹⁷ Klimeš, Lumír: Slovník cizích slov. Praha: SPN-pedagogické nakladatelství, 2005, 444 s.

Manažerské smlouvy se uzavírají mezi manažery na straně jedné a společností (zpravidla obchodní) jako zaměstnavatelem na straně druhé. Tato smlouva má především upravit podmínky výkonu práce manažera, vedle pracovněprávních závazků však obsahuje i závazky, které překračují rámec pracovního práva a zakotvuje nároky, které pracovní právo vůbec nezná.

Jak jsem již poznamenala, pracovněprávní předpisy neznají institut manažerské smlouvy. I přesto taková smlouva může být platně uzavřena, neboť smlouva se posuzuje zejména podle obsahu, nikoli pouze podle názvu, kterým je označena. Manažerská smlouva však nemůže nikterak nahrazovat smlouvu pracovní, neboť podle ustanovení § 27 sZP, resp. § 33 nZP může pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniknout pouze na základě uzavřené pracovní smlouvy, jmenováním nebo volbou.

Manažerská smlouva sama o sobě nezakládá pracovněprávní vztah. Pokud ovšem je takováto smlouva sjednána v souvislosti s pracovním poměrem, který nevzniká na základě volby či jmenování a obsahuje-li všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy (tzn. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce)⁹⁸, může se pak jednat o pracovní smlouvu, i když není takto pojmenována. V takovém případě pojem manažerská smlouva může být používán jen jako moderní a jakési „vznešené“ pojmenování obyčejné pracovní smlouvy. Nic to nemění na tom, že tato manažerská smlouva zůstává nadále standardní pracovní smlouvou a není pro ni určen žádný zvláštní režim.

Je-li manažerská smlouva uzavřena v souvislosti s volbou či jmenováním do funkce, také nezakládá pracovněprávní poměr, může ale upravovat jiné otázky. Jmenování do funkce je nejobvyklejší příležitostí, při níž se uzavírá manažerská smlouva.⁹⁹

3.2.2 Obsah manažerské smlouvy

Obsah manažerských smluv je různorodý. Vedle náplně výlučně pracovněprávní v nich lze nalézt i ujednání, která patří do jiných právních odvětví.

Manažerská smlouva upravuje nejčastěji otázky týkající se mzdy (její výše, splatnosti, podmínek, kdy vzniká nárok na další odměny, např. podíly na zisku atd.), konkretizuje výhody související s výkonem funkce manažera (přidělení služebního telefonu,

⁹⁸ ustanovení § 29 sZP, resp. § 34 nZP

⁹⁹ Při jmenování jde o jednostranný právní úkon (samozřejmě se souhlasem jmenované osoby), který většinou neobsahuje ani stanovení mzdy ani ujednání o dalších pracovních podmínkách. Proto je třeba v navazujícím dokumentu doplnit a specifikovat skutečnosti, které nebyly ve jmenovacím aktu zmíněny.

automobilu...) a dále je možné sjednat např. konkurenční doložku či úpravu povinnosti mlčenlivosti. Kromě toho mohou být ujednány v manažerské smlouvě i jiné podmínky, pokud nejsou v rozporu se zákoníkem práce či dalšími pracovněprávními předpisy.

Velice kritizovaná byla již zrušená právní úprava, podle níž bylo možné v manažerské smlouvě dohodnout i právo na odchodné pro případ, že manažer byl z funkce odvolán před uplynutím doby, na kterou byl do funkce jmenován či zvolen. O tématu odchodného jsem se zmínila v předchozím oddílu.

Vzhledem k tomu, že ač právem neupravené, byly tyto smlouvy již od počátku devadesátých let dvacátého století v praxi sjednávány, objevovaly se názory, zda by přece jen nemělo právo na jejich existenci reagovat a zakotvit je v zákoníku práce. Před takovým řešením však musela být zodpovězena celá řada otázek, kupř. jaký vztah manažerská smlouva vlastně upravuje, do jakého právního odvětví tento vztah zařadit (občanskoprávní, obchodní či pracovněprávní) atd. Odpověď na poslední otázku bude zřejmě záležet na posouzení obsahu konkrétní smlouvy.¹⁰⁰

Při určení, jakým právem se má manažerská smlouva řídit, je podstatné rozhodnout, zda v daném případě jde o výkon činnosti při zařizování záležitostí společnosti členem statutárního či jiného orgánu společnosti nebo společníkem, o výkon jiné činnosti týmiž osobami, o výkon činnosti při zařizování záležitostí společnosti jinou osobou než členem či společníkem a nebo o výkon jiné činnosti jinou osobou než členem či společníkem.

V případě, že je manažerská smlouva uzavřena mezi společností a členem statutárního či jiného orgánu společnosti nebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, řídí se tento vztah přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě dle ust. § 66 odst. 2 obchodního zákoníku. Na účastníky smlouvy se tedy bude vztahovat obchodní zákoník s jeho úpravou mandátní smlouvy.

Je ovšem možné, že člen statutárního či jiného orgánu společnosti či společník bude vykonávat pro společnost jinou činnost, než je činnost při zařizování záležitostí společnosti. V tomto případě se bude na smluvní strany vztahovat zákoník práce.¹⁰¹

Podle publikovaného názoru Prof. JUDr. Marie Kalenské, DrSc.¹⁰², je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na soubor různorodých ustanovení rozličného charakteru. Ačkoli v manažerských smlouvách převažuje obsah pracovněprávní, je třeba jednotlivé

¹⁰⁰ Podle názoru Prof. JUDr. Kalenské, DrSc., spočívá těžiště manažerské smlouvy v pracovním právu a proto považuje za žádoucí tuto smlouvu upravit v zákoníku práce. Viz Kalenská, Marie: Manažerská smlouva v českém právním řádu, Bulletin advokacie, č. 5/1999

¹⁰¹ Pelikán, Milan: Ještě jednou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání, č. 2/2003

¹⁰² Kalenská, Marie: Manažerská smlouva v českém právním řádu, Bulletin advokacie, č. 5/1999

závazky ve smlouvě obsažené hodnotit s tím, že pro každý platí ten právní režim, který odpovídá jeho právní povaze. Nabízí se tu však otázka, zda jeden právní úkon může obsahovat závazky různého druhu řídicí se různým právním režimem.¹⁰³

V současné době již tento pohled nečiní žádné problémy. Nový zákoník práce se zcela zřejmě přiklonil k názoru, že i v pracovním právu se uplatňuje zásada, že je dovoleno vše, co není zakázáno, pochopitelně s určitými omezeními vyplývajícími ze samotného charakteru pracovního práva.

3.2.3 Konkurenční doložka v manažerské smlouvě

O konkurenční doložce jako takové je podán výklad v předchozím textu, proto se dále zmíním o tomto institutu pouze ve vztahu k vedoucím zaměstnancům – manažerům.

Manažeři, jak již bylo výše řečeno, jsou osoby, které se nacházejí ve vrcholných pozicích společností. Řídí či alespoň spoluroučují chod společnosti a tak se automaticky dostávají k nejdůležitějším, mnohdy utajovaným a hospodářsky využitelným informacím, dozvídají se skutečnosti, které spoluutváří hodnotu společnosti. Z toho důvodu mají pro společnost zcela specifický význam a cenu. Je pochopitelné, že podnik chce určitým způsobem ochránit to, co si manažer ze svého působení v něm odnáší v podobě informací, kontaktů či know-how.

Konkurenční doložka v manažerské smlouvě představuje pro zavázaného zaměstnance nevýhodu. Doložka stanoví, že po určitou dobu zaměstnanec nesmí vykonávat výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.¹⁰⁴ Ačkoli je omezena doba, na niž lze sjednat zákaz konkurenčního jednání, na jeden rok po skončení zaměstnání, může být dodržování této smluvní povinnosti pro manažera tíživé. To na druhé straně již za dřívější právní úpravy bývalo kompenzováno jednak peněžitým vyrovnáním ze strany zaměstnavatele za každý měsíc plnění závazku, jednak vyšší mzdy.

V době platnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byly v otázce výše odměny omezeny ty smluvní strany, na něž se vztahoval zákon o platu č. 143/1992¹⁰⁵, v současné době je

¹⁰³ Prof. JUDr. Kalenská v souvislosti s tím odmítá názor, že pouze závazky, odpovídající pracovnímu právu platí, zatímco ostatní jsou neplatné. Přitom se odvolává na nález Ústavního soudu č. 192/95 a na ústavněprávní zásadu zobecněnou v sousloví, že „co není zakázáno, je dovoleno“.

¹⁰⁴ viz ustanovení § 29a sZP, resp. 310 nZP

¹⁰⁵ Jde tu zejména o rozpočtové, příspěvkové a jiné organizace, které jsou vázány platovými tarify.

odměňování všech zaměstnanců za práci obsaženo přímo v zákoníku práce. Problematiku platu řeší ustanovení § 122 a následující nZP.

Pokud je zaměstnavatelem subjekt, na který se vztahoval zákon o mzdě¹⁰⁶, resp. v současnosti ustanovení zákoníku práce § 113 a násl., může být mzda sjednána libovolně, a to buď v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.¹⁰⁷ Vzhledem k tomu, že manažerskou smlouvu můžeme považovat za onu „jinou smlouvu“, není sjednání mzdy v této smlouvě v rozporu s právními předpisy, neboť dohodnutá výše mzdy není zákonem nijak omezena.

Ačkoli tedy po právní stránce nelze manažerským smlouvám a mzdám v nich sjednaných nic vytknout, mnohdy budí rozpaky a nesouhlas. Často totiž jsou osoby na pozicích manažerů odměňovány takovými mzdami, že naprostá většina zaměstnanců v celé republice by musela sečíst svou mzdu či plat za celý rok, aby získala stejnou částku, jako ne jeden manažer za pouhý měsíc.¹⁰⁸ Rozbor tohoto problému je však nad rámec mé práce a tak se jím již dále nebudu zabývat.

3.3 Zneužívání informací zaměstnanci – tzv. insider trading

3.3.1 Obecně o pojmech „insider trading“ a „informace“

Zneužívání informací zaměstnanci není v praxi ničím novým. Relativně nedávno však byla do českého právního řádu zavedena ochrana před jednáním, které naplňuje znaky takového chování zaměstnanců. V této části pojednání o insider trading se budu věnovat jeho pracovněprávnímu rozměru.

Samotný pojem insider trading se nejčastěji vykládá jako tzv. „obchodování zasvěcenců“. Podobnou definici nalezneme i v Konvenci o obchodování zevnitř, která byla vytvořena v rámci členských států Rady Evropy.¹⁰⁹ Insider trading je zde vysvětlen jako „obchodování zasvěcenců, obchodování informovaných, obchodování zevnitř“.

Rozhodující je předmět obchodu a tím je informace. Slovník cizích slov¹¹⁰ výraz „informace“ vykládá mnoha způsoby, pro účely tohoto pojednání je relevantní informace jako

¹⁰⁶ Zákon č. 1/1992, o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

¹⁰⁷ Ustanovení § 113 nZP

¹⁰⁸ Zvláště nevhodné a iracionální se jeví odměňovat stejně vysokými částkami manažery i v době, kdy dovedly hospodaření podniku tak zvané „do červených čísel“ a k úpadku.

¹⁰⁹ Konvence o obchodování zevnitř ze dne 20. dubna 1989

¹¹⁰ Klímeš, Lumír: Slovník cizích slov, Praha : SPN – pedagogické nakladatelství, 2005, 304 s.

„zpráva, údaj, poučení“, dále pak „údaje, hodnoty a data, která se strojově zpracovávají, popř. všechno, co nám nebo něčemu podává zprávu o věcech nebo událostech, které se staly nebo které nastanou“. Jiný výklad¹¹¹ vysvětluje informaci jako smysluplná, zpracovaná data, která se komplexně označují jako „údaje“, a to údaje jednotlivé, jejich soubory a rozborů, které získáváme soustavným a průkazným sledováním a hodnocením stavu a výsledků. Informace slouží k měření, hodnocení a ke kontrole činnosti společností.

Pro vymezení pojmu insider trading však není možné použít informaci jakoukoli. Informace musí být určitým způsobem konkretizovaná, určená výhledově ke zveřejnění. Zveřejněná informace je pak taková, která může být kdykoli znovu získána a vyhledána. Informace je tu však použita neoprávněně, přičemž neoprávněným zveřejněním a předčasným použitím mohou být zvýhodněny některé další subjekty, nebo tím mohou získat prospěch.

V praxi je nejvýznamnějším předmětem insider trading tzv. privilegovaná informace. Rozumí se jí taková informace, která je dříve či později určená ke zveřejnění, má podstatný vliv na trh, tedy na rozhodování hospodářských subjektů na trhu přítomných a pouze některé subjekty k ní mají přístup.¹¹² Tyto subjekty jsou z okruhu osob, které jsou s takovou informací seznámeny díky svému postavení v podniku, uvnitř dozorového orgánu, na burze atd.

V případě privilegované informace se může jednat o informaci o připravovaném sloučení nebo rozdělení společnosti, o vstupu zahraničního partnera, informace o zadávání veřejných zakázek, o úvěrech, dotacích...¹¹³ Seznam informací, které lze považovat za privilegované z hlediska insider trading by byl jistě velmi dlouhý, neboť na celkové pojetí informací - privilegované nevyjímaje - má vliv mimo jiné rozvoj ekonomik, informačních technologií, nových způsobů vytváření, používání či ukládání informací atd.

3.3.2 Insider trading v pracovněprávním vztahu

Vývoj tzv. insider trading v pracovním právu

Jednání zaměstnanců, naplňující znaky insider trading, existuje snad tak dlouho, jako zaměstnávání samo. Vždy a všude se najde někdo, kdo je ochoten vyprávět jiným lidem o svém zaměstnavateli, o skutečnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu a třeba

¹¹¹ Urbančíková, Alice: Zneužívání informací zaměstnanci, Právo a zaměstnání, č. 3/2005

¹¹² tamtéž

¹¹³ Nesnídal, Jiří: Zneužití informace, Ekonom, č. 15, 1997.

i nevědomky sdělovat informace, jejichž prozrazení a zveřejnění může zaměstnavatele poškodit a jeho konkurenci určitým způsobem zvýhodnit.

Do roku 1989 na území České republiky fakticky žádná konkurence a soutěž různých subjektů na trhu neexistovala a tudíž ani problematika insider trading nikoho příliš netížila. Po přechodu na tržní ekonomiku úniky některých informací a jejich zneužívání začaly být problémem ve vznikající hospodářské soutěži. Právní řád ovšem v té době neuměl na tuto situaci reagovat. Jako příklad mohu uvést následující kauzu.¹¹⁴

Ředitel státního podniku OSPAP v Ústí nad Labem založil na přelomu let 1990 a 1991 soukromou papírenskou obchodní firmu. Na základě informace o zamýšleném zvýšení cen papíru, kterou získal jako ředitel státní organizace, prodal koncem roku 1990 své firmě větší množství papíru, aby tentýž papír po 1. lednu 1991 prodal zpět státnímu podniku. Ředitele nebylo možné dle tehdy platných předpisů postihnout ani na základě trestního práva, ani práva pracovního.

Problémem bylo uplatňování práva každého občana na podnikání a provozování samostatné výdělečné činnosti. Častá praxe souběhu zaměstnání s podnikáním byla něčím novým na území ČR a právní předpisy ji neřešily. Přitom bylo zřejmé, že zaměstnanci, kteří při zaměstnání podnikali ve stejném oboru jako jejich zaměstnavatel, mohli ohrozit zájmy zaměstnavatele a ten se tomu ani nemohl příliš bránit. Jediné a později zrušené ustanovení § 70a sZP ukládalo zaměstnanci povinnost oznámit zaměstnavateli existenci vedlejšího pracovního poměru a zaměstnavateli přiznávalo možnost vydat příkaz k ukončení vedlejšího pracovního poměru. I přes tuto úpravu zaměstnanci velice často zneužívali při výkonu svých dalších pracovních poměrů či vedlejších pracovních poměrů svého pracovního času, zařízení svého zaměstnavatele, informací a vědomostí, které nabyly ve svém zaměstnání. Pochopitelně se tak dělo nezřídka na úkor a ke škodě zaměstnavatele. Ukázalo se, že je nezbytné, aby byl právní řád vhodně přizpůsoben k řešení tohoto i jiných problémů souvisejících s přechodem na tržní ekonomiku.

Současná úprava tzv. insider trading

Ačkoli tedy v současnosti problematika insider trading není neznámá, zdá se, že stále častěji se můžeme setkávat s případy, které by bylo možno nazvat zneužitím informací zaměstnancem. Není přitom podstatné, zda zaměstnanec informace získal při výkonu své

¹¹⁴ Tento případ popisuje ve svém článku JUDr. Petr Tröster, CSc., viz Tröster, Petr: K některým otázkám střetu zájmů, Právo a podnikání č. 1/1992

práce, nebo od svých spolupracovníků, tedy zda je získal bezprostředně při výkonu zaměstnání nebo v souvislosti s výkonem zaměstnání od druhých osob nebo z nějakého souboru informací, které má zaměstnavatel pro svou potřebu. Může se jednat i o informace, se kterými se zaměstnanec seznámil jako člen statutárního či obdobného orgánu, při podnikání, popř. informace získané zaměstnancem při souběhu jeho pracovních poměrů, které si vzájemně konkurují.¹¹⁵

Obecnou úpravu přístupu k informacím zakotvila Listina základních práv a svobod ve svém článku 17. Zaručila každému, tedy i zaměstnanci, právo na informace, které však lze omezit zákonem. Takové zákonné omezení bylo možné spatřovat v ustanovení § 73 sZP, v novém zákoníku práce jeho funkci převzalo ustanovení § 301, které vyjmenovává některé podstatné povinnosti zaměstnance, a konkrétně v písmenu d) ukládá zaměstnanci povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jako určité omezení tzv. insider trading lze chápat i konkurenční doložku, o níž jsem pojednala výše.

Vzhledem k tomu, že ale stále není dostatečně zabráněno zneužívání informací zaměstnancem, zdá se, že bude nutné dále hledat zákonné řešení, jak takovému nežádoucímu jednání zabránit. Zaměstnavatelé by však také sami měli vytvářet své vnitropodnikové normy tak, aby zaměstnancům bylo zřejmé, které informace či údaje je nutné uchovávat v tajnosti, nedisponovat jimi ani je nevyužívat v rozporu se zájmy zaměstnavatele nebo bez jeho souhlasu. Je zejména vhodné co nejpřesněji typy takových informací konkretizovat, aby obě strany pracovněprávního vztahu byly obeznámeny jak s obsahem omezení, tak i s následky porušení takových omezení, pokud jde o disponování s informacemi.¹¹⁶

Podle mého názoru by zaměstnavatelé ve svém vnitropodnikovém předpisu, například v pracovním řádu¹¹⁷, měli co nejpřesněji specifikovat rozsah a druh informací, které považují za natolik závažné a hodné utajení, že neoprávněné nakládání s nimi budou považovat za porušení pracovní kázně. Konkretizovat by měli i okruh zaměstnanců, kterým mohou být takto vyjmenované informace zpřístupněny, popřípadě i osoby, které budou dohlížet na ochranu před únikem informací. Samotné určení kategorie porušení pracovní

¹¹⁵ Urbančfková, Alice: Zneužívání informací zaměstnanci, Právo a zaměstnání, č. 3/2005

¹¹⁶ V praxi je možné se setkat s ujednáními, kdy zaměstnavatelé naopak zakazují zaměstnancům sdělování veškerých informací souvisejících se zaměstnáním jiným osobám či využívání informací samotnými zaměstnanci, přičemž porušení tohoto zákazu považují za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně se všemi důsledky z toho plynoucími. To se týká například i zákazu sdělovat komukoli výši své mzdy. Zaměstnavatelé přitom nerozlišují nijak významnost informace či závažnost újmy, která jim byla způsobena. Domnívám se, že ani takto striktně nelze postupovat.

¹¹⁷ § 306 nZP

kázně by pak měli ponechat na řešení konkrétního případu, kdy bude znám již i konkrétní rozsah újmy, která jim byla způsobena zneužitím informace zaměstnancem.

Insider trading a etické kodexy

V souvislosti s problematikou insider trading považuji za vhodné zmínit se alespoň krátce o tzv. etických kodexech.

Etické kodexy představují v podstatě etická prohlášení společností, vyjádření určitých vnitropodnikových hodnot, jimiž se společnost řídí při svém podnikání. Za oblast původu těchto prohlášení jsou považovány anglosaské země, tedy zejména USA a Velká Británie.

V České republice se etické kodexy objevily relativně nedávno v souvislosti s příchodem zahraničních hospodářských subjektů na český trh. Kodexy se dosud stále prosazují zejména v mezinárodních společnostech, především amerických, které současně velmi důsledně trvají na jejich dodržování a plnění kodexů kontrolují. Tuzemští zaměstnavatelé, kteří uplatňují v praxi etické kodexy, jsou dosud výjimkou.

Pro pracovní právo mají etické kodexy ten význam, že stanoví zaměstnancům určité povinnosti, které považují společnosti za významné. Jako příklad mohu uvést povinnost zaměstnance vyvarovat se všeho nezákonného nebo nesprávného, co by mohlo poškodit zaměstnavatele, neboť tato povinnost se mi zdá nejbližší problému insider trading. Zmíněná povinnost je jakýmsi obecným shrnutím prevence proti takovým situacím, kdy např. zaměstnanec má majetkovou účast v podniku konkurence, probíhají vzájemné konzultace zaměstnance s konkurencí, zaměstnanec přijímá dary, či zneužívá důvěrné informace ve prospěch konkurence nebo pro osobní prospěch.¹¹⁸

Etické kodexy mají za cíl bránit konfliktu zájmů, selftrading - obchodům na vlastní účet, zneužití firemní příležitosti a konečně i insider trading. Vyjmenovaná jednání jsou v rozporu s kodexy, které jsou všeobecně platné a mají být dodržovány nejen uvnitř společnosti samotného zaměstnavatele, ale i mezi společnostmi navzájem.¹¹⁹

¹¹⁸ Stává se však, že společnosti ochranu před podobným jednáním zaměstnance poněkud předimenzují. Z praxe je mi znám případ, kdy zaměstnanci bylo zakázáno v pracovním řádu přijímat jakékoli dary v souvislosti se zaměstnáním, přičemž zaměstnavatel hodlal takové jednání posuzovat jako zvlášť závažné porušení pracovní kázně, aniž věděl, zda ho zaměstnanec přijetím daru jakkoli znevýhodnil, zda byl dar úplatkem za poškození zaměstnavatele či jen propagačním předmětem a zda tedy zaměstnavateli vznikla jakákoliv škoda či nikoli.

¹¹⁹ Pro ilustraci uvádím jeden z existujících etických kodexů v České republice. Je jím Etický kodex zaměstnanců magistrátu hl. m. Prahy, který byl jedním z prvních, které byly vytvořeny bez souvislosti se zahraničním původem autora. Dodržování kodexu je významné pro hodnocení úředníka a má vliv na jeho profesní růst. Významné porušení kodexu se následně odrazí v sankcích, které zaměstnance postihnou, a které plynou ze

Samotná existence etických kodexů by neměla sebemenší význam, kdyby povinnosti v nich vyjmenované nebyly zaměstnavateli důsledně požadovány, kontrolovány a vynucovány. Podaří-li se však společnosti dosáhnout toho, že zaměstnanci etický kodex dodržují, přizpůsobí se jeho požadavkům a plní jej, má to významný vliv na atmosféru uvnitř podniku. Důsledkem je pak nejen větší spokojenost samotných zaměstnanců, ale jejich prostřednictvím i spokojenost klientů společnosti a konečně i mnohem lepší image společnosti, které se v konkurenčním prostředí vysoce cení.

4. Závěr

Problematika, které jsem věnovala svoji diplomovou práci, je stále aktuální. Tato oblast přitom zaznamenala od počátku devadesátých let poměrně dynamický rozvoj, způsobený adaptací všech právních oborů na nové společenské a ekonomické prostředí.

Jednotlivé zákony, které novelizovaly starý zákoník práce, se snažily vyrovnat s požadavky, které na pracovní právo kladla praxe v konkrétní historické situaci. Některé legislativní zásahy jeho aplikaci spíše zkomplikovaly a výklad jednotlivých ustanovení byl mnohdy nejednoznačný. Ani úprava podle zákona č. 262/2006 Sb. není zcela ideální. Dá se však říci, že se konečně blíží evropskému standardu omezení konkurence.

Teprve budoucnost ukáže, jak se soudy a právní praxe vypořádají s koncepcí nového zákoníku práce. Domnívám se, že při jeho aplikaci bude nadále možné inspirovat se některými soudními rozhodnutími, která byla vydána v době platnosti zákona č. 65/1965 Sb. Ačkoli totiž judikatura dosud vycházela z pojetí pracovního práva jako kogentního oboru, některé jeho instituty zůstaly stejné i po změně koncepce pracovního práva.

Závěrem bych chtěla poděkovat JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., za cenné rady a podněty, jimiž přispěl ke zdárnému dokončení této práce.

zákoníku práce. Kodex obsahuje morální zásady jako jsou zejména zákonnost, etika práce, neovlivnitelnost, neúplatnost či poctivost. Od zaměstnanců je vyžadována efektivita práce, její kvalita a slušný, vstřícný přístup k občanům. Etický kodex, jak je téměř pravidlem, obsahuje i požadavky na způsob oblečení zaměstnanců. Viz Urbančíková, Alice: Otázka etických kodexů, Právo a zaměstnání, č. 6/2005

Seznam použité literatury:

- Bognárová, Věra: Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 9-10/2000
- Gregorová, Zdeňka: Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě, Právo a zaměstnání č. 1/2001
- Grulich, Tomáš: Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce, Právní rádce č.2/2005
- Hajn, Petr, Pokorná, Jarmila: Zákaz konkurence a svoboda podnikání, EKONOM č.11/1993
- Hochman, Josef: Judikatura v pracovním právu, Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 1999
- Holub, Miloš: Co je nového v zákoníku práce?, www.infoportal.cz, 10. března 2004
- Jakubka, Jaroslav, Hloušková, Pavla, Hofmannová, Eva, Schmied, Zdeněk, Šubertová, Zuzana, Tomandlová, Ludmila, Trylč, Ladislav: Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2007, ANAG, 2007
- Kalenská, Marie: Manažerská smlouva v českém právním řádu, Bulletin advokacie č. 5, 1999.
- Klimeš, Lumír: Slovník cizích slov. Praha: SPN-pedagogické nakladatelství, 2005, 444 s.
- Kostečka, Jan: Ještě jednou k tzv. konkurenční klauzuli, Právní rozhledy č. 7/1994
- Kostečka, Jan: Připustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání, Právní rozhledy č. 3/1993
- Nesnídal, Jiří: Zaměstnanec jako společník konkurenta, EKONOM č. 1/1999
- Nesnídal, Jiří: Zneužití informace, Ekonom, č. 15, 1997.
- Pařízek, Igor: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 4/2001
- Pelikán, Milan: Ještě jedou ke konkurenční doložce a k odchodnému v pracovním právu, Právo a zaměstnání č. 2/2003
- Pelikánová, Irena: Konkurenční doložky ve smlouvách, Právní praxe v podnikání, č. 7-8/1997
- Píchová, Irena: Ad: Konkurenční doložka, Právní rádce č. 8/2001
- Píchová, Irena: Innominátní smlouvy v pracovním právu, Právo a zaměstnání, č. 9-10/1999
- Pichrt, Jan: Konkurenční doložka a odchodné, Právní rádce č.10/2003
- Piltz, Albrecht, Immelmann, Oliver: Poznámka k rozhodnutí Ústavního soudu České republiky z 1. 11. 1995, Právní rozhledy č. 8/1996
- Rámiš, Vladan: Konkurenční doložka po novela zákoníku práce, Právní rozhledy č. 14/2004
- Salačová, Marie: K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 6/1996
- Součková, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 4. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004
- Stanoviska AKV k zákoníku práce po novele č. 46/2004 Sb., Práce a mzda, č. 6-7/2004
- Svobodová, Yvona: Ještě k tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 9/1996
- Šimečková, Eva, Vystrčilová, Renata: Konkurenční jednání zaměstnance v anglickém právu, Právo a zaměstnání č. 7-8/2003
- Šimečková, Eva: Jiná výdělečná činnost za trvání pracovního poměru, Právo a zaměstnání č. 9/2003
- Šimečková, Eva: Právní úprava konkurenčních doložek ve Francii, Právo a zaměstnání č. 9/2002

- Tröster, Petr: K některým otázkám střetu zájmů, Právo a podnikání č. 1/1992
 - Týc, Jiří, Kottnauer, Antonín: Obdarování zaměstnanců – dovolený postup nebo neúcta k zákoníku práce?, Právní rozhledy, č. 6/1998
 - Urbančíková, Alice: Otázka etických kodexů, Právo a zaměstnání, č. 6/2005
 - Urbančíková, Alice: Zneužívání informací zaměstnanci, Právo a zaměstnání, č. 3/2005
 - Vašíček, Milan: Několik poznámek ke konkurenční doložce a smluvní pokutě z pohledu advokáta, Právo a zaměstnání 5/2003
 - Vašíček, Milan: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika, Právní rozhledy č. 1/1994
 - Zachariáš, J.: Zaměstnání v pracovněprávním vztahu a výkon jiné výdělečné činnosti, Právo a zaměstnání č. 1/1995
 - Zrútský, Jaromír: Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách, Právní rozhledy č. 11/1996
-
- rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. dubna 1998 sp. zn. Cdon 1652/97
 - rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97
 - rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98
 - rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
 - rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
 - rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, R 7/2000, 2 Cdon 1280/97
 - nález Ústavního soudu č. 192/95 ze dne 1. listopadu 1995
 - nález Ústavního soudu č. 27/96 ze dne 2. července 1996