Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Veronika Klempířová

Problematika zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Olomouc 2014

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Problematika zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Domaníně dne 17. 3. 2014

Veronika Klempířová

„Tímto bych velmi ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, Doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., za vstřícnost, cenné rady a připomínky při zpracování této práce. Další poděkování patří obzvlášť mé rodině za trpělivost a podporu po celou dobu mé tvůrčí činnosti a dále také Mgr. Lucii Jonášové a Mgr. Petru Chamrádovi za technickou pomoc.“

Obsah

Úvod 6
1. Konkurenční jednání zaměstnance jako instituty pracovního práva 10
1.1 Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru 10
1.2 Konkurenční doložka 11
2. Historický vývoj právní úpravy 1. poloviny 20. století 12
2.1 Právní úprava v období Rakouska-Uherska 12
2.1.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru 12
2.1.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru 13
2.2 Právní úprava v období první republiky 14
2.2.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru 14
2.2.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru 15
3. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce 16
3.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru 16
3.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru 17
3.2.1 Nedostatek právní úpravy 18
3.2.2 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II ÚS 192/95 20
3.2.3 Novela ZPr č. 155/2000 Sb. 21
3.2.4 Novela ZPr č. 46/2004 Sb. 23
4. Současná právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru 25
4.1 Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců 25
4.2 Jiná výdělečná činnost 26
4.3 Shodnost předmětu činnosti 28
4.4 Souhlas zaměstnavatele 28
4.5 Odvolání souhlasu zaměstnavatele 29
4.6 Důsledky porušení povinnosti zaměstnance 29
4.7 Omezení výdělečné činnosti zaměstnanců ve veřejné správě 32

4.8 Výjimky z omezení jiné výdělečné činnosti 32
5. Současná úprava konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru 34
5.1 Konkurenční doložka jako výjimka z práva na práci 34
5.2 Právní povaha konkurenční doložky 35
5.3 Vymezení konkurenční činnosti 36
5.4 Omezení při sjednávání konkurenční doložky 37
5.4.1 Požadavky na osobu zaměstnance 37
5.4.2 Časové omezení konkurenční doložky 38
5.4.3 Peněžitá kompenzace 39
5.5 Zajištění závazků z konkurenční doložky 40
5.6 Zánik smluvního vztahu založeného konkurenční doložkou 41
5.7 Výjimky z konkurenční doložky 43
6. Srovnání se zahraniční právní úpravou 44
6.1 Slovensko 44
6.2 Španělsko 46
6.3 Švýcarsko 47
7. Právní úprava de lege ferenda 50
7.1 Návrh právní úpravy konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru 50
7.2 Návrh právní úpravy institutu konkurenční doložky 51
Závěr 54
Seznam použitých zdrojů 56
Literatura 56
Právní předpisy 57
Judikatura 59
Abstrakt 60
Abstract 61

Úvod

Základním mechanismem tržní ekonomiky je efektivní soutěž mezi jednotlivými podniky. Ty se snaží na trhu dosáhnout lepšího postavení a výhod oproti těm, se kterými soutěží. Jinými slovy se snaží být o krok před konkurencí, zajistit si lepší místo na trhu a ovládnout co největší jeho část. Konkurence má i svou pozitivní stránku. Zvětšuje, zdokonaluje a zlevňuje výrobu, přispívá k technickému pokroku a dělbě práce, vyrovnává a snižuje cenu výrobků, nabídka je rozmanitější, a tím i hojnější a všestrannější uspokojení lidských potřeb. Podporuje sociální vlastnosti člověka jako podnikavost, ctižádost, hospodárnost, snahu po sebevzdělání apod.[1] Dalo by se říci, že konkurenční boj konzumenty, spotřebitele, prodejce a odběratele provází v běžném životě dnes a denně. Téměř na každém rohu lze nalézt neodolatelné nabídky téměř na vše. Ať už jde o jakékoli zboží, máme na výběr několik výrobců, kteří nabízí různé parametry a různé vlastnosti svého zboží, předhání se v exkluzivitě, snaží se přesvědčit o nejlepší kvalitě právě svého výrobku a předvádí bezkonkurenční ceny.

Pojem konkurence lze definovat jako soupeření nebo soutěž mezi účastníky. Pochází z latinského slova concurrentia a jednoduše by se dalo říci, že znamená snahu být první před všemi ostatními.[2]

Dnes je termín konkurence nejvíce využíván právě z výše nastíněného ekonomického hlediska. Pozornost jí věnují také právní obory, konkrétně oblast pracovní, obchodní a trestní[3].

Diplomovou prací se výlučně zaměřím na pracovněprávní úpravu. Avšak považuji za důležité vydělit obchodní působení konkurence z důvodu prolínání úprav.

Obchodní právo je odvětvím, které konkurenci věnuje nejvíce pozornosti. Úpravu po rekodifikaci soukromého práva můžeme nalézt v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (dále jen ZOK), konkrétně otázku vztahů korporací a členů statutárních orgánů a společníků, a v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen NOZ), kde jde o vztahy podnikatelů a jejich zástupců v provozu závodu, otázku nekalé soutěže a konkurenční doložky v rámci závazkových vztahů.

[1] ŠIMEČKOVÁ, E. Právní úprava konkurence v obchodním právu. *Acta iuridica olomucensis,* 2006, roč. 2, č. 3, s 118.
[2] HENDRYCH. D A KOL. *Právnický slovník.* 3. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2009. s 344.
[3] Jde o trestné činy hospodářské, konkrétně vybrané trestné činy proti závazným pravidlům tržní ekonomiky.

Konstrukce zákazu konkurence je vybudována na ochraně zájmů podnikatele, ochraně obchodního tajemství (§504 NOZ). Chrání se veškeré konkurenčně významné, určitelné a ocenitelné skutečnosti, které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, souvisí se závodem a jež vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení. Jde o takové skutečnosti, jejichž prozrazení by znamenaly pro podnikatele škodu, např. seznam klientů, výrobní postupy, technologické postupy, cenové kalkulace, výrobní náklady, výrobní vzory, receptury, projektová dokumentace atd.

NOZ konkurenci označuje jako hospodářskou soutěž a stanovuje pravidla chránící před poškozením a omezením účastníků. Tímto se rozumí nekalá soutěž a nedovolené omezování hospodářské soutěže. Nekalá soutěž[4] (§§ 2976–2990 NOZ) poskytuje ochranu soutěžiteli a zákazníkům s možností využití soukromoprávní žaloby na ochranu svých dotčených práv (soukromoprávní regulace). Naproti tomu veřejnoprávní úpravu přestavuje zákon č. 143/2001 Sb., na ochranu hospodářské soutěže, který chrání hospodářskou soutěž jako celek proti jejímu vyloučení, omezení, jinému narušení nebo ohrožení.[5]

V otázce vztahů mezi korporacemi a členy statutárních orgánů a společníků, je konkurence vymezena pro každý druh korporace samostatně[6]. Obsahuje např. povinnost nepodnikat ve stejném nebo obdobném oboru podnikání, nezprostředkovávat nebo neobstarávat jiné osobě obchody korporace, neúčastnit se na podnikání jiné korporace apod. Co se týče otázky porušení, jsou upraveny obecně v §5 ZOK.

Vztah korporace a člena statutárního orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními NOZ o příkazu, ledaže byla uzavřena smlouva o výkonu funkce. V praxi často dochází k situacím, kdy tento člen je současně manažerem, nebo ředitelem na základě pracovněprávního vztahu. Dochází tedy k souběhu obchodního a pracovního vztahu u obchodního vedení. K tomu se nesčetněkrát vyjadřoval Nejvyšší soud[7], který zaujal pozitivní stanovisko za situace, že náplň práce statutárního orgánu nemůže být předmětem pracovního vztahu. Souběh byl aprobován

[4] Za nekalou soutěž se považuje jednání v hospodářském styku, jež je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu soutěžitelům nebo zákazníkům, ale i jednání naplňující zvláštní skutkové podstaty uvedené v § 2976 odst. 2 NOZ. Jsou jimi klamavá reklama, klamavé označení zboží a služeb, vyvolání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti závodu, výrobku či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, srovnávací reklama, pokud není dovolena jako přípustná, porušení obchodního tajemství, dotěrné obtěžování a ohrožení zdraví a životního prostředí.

[5] § 1 odst. 1 zákona o ochraně hospodářské soutěže uvádí formy jednání, které hospodářskou soutěž narušují. Jsou jimi dohody soutěžitelů, zneužití dominantního postavení soutěžitelů, spojení soutěžitelů nebo orgánů státní správy, územní a zájmové samosprávy.

[6] V rámci veřejné obchodní společnosti v §109 ZOK, u společnosti s ručením omezeným v §199 ZOK, u akciové společnosti v §441, 442 ZOK, u družstva v §710, 722 ZOK.

[7] Např. rozhodnutí ze dne 15. 1. 2003 sp. zn. 21 Cdo 963/2002, rozhodnutí ze dne 18. 10. 2005 sp. zn. 21 Cdo 781/2005, rozhodnutí ze dne 30. 5. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2093/2006, aj.

zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen ObchZ) s účinností od 1. 1. 2012 v §66d. V rámci rekodifikace upraven není. § 61 odst. 3 ZOK se sice zmiňuje o mzdě z pracovního vztahu, ale současná teorie z něj základ pro souběh nedovozuje. Proto nyní smlouvy o výkonu funkce a pracovní vztah u obchodního vedení vedle sebe neobstojí. Pracovní poměr nebude vyloučen u činností podpůrných (např. vrátný, řidič, skladník) nebo specializovaných (např. IT nebo účetní), které nespadají pod obchodní vedení.[8]

Konkurenční doložku upravuje NOZ v § 2518 v souvislosti se smlouvou o obchodním zastoupení[9]. Ale může být součástí i jiného smluvního typu, což potvrzuje i judikatura[10]. Příkladem je smlouva o nájmu podniku, mandátní smlouva[11] a další za předpokladu, že bude přiměřená a vzájemně vyvážená.[12]

V podstatě je doložka vymezena totožně jako v zákoníku práce[13] (dále jen ZP). Základ a smysl právní úpravy je totožný, rozdíly spočívají v podmínkách platnosti jako je doba trvání, území a okruh osob, vůči nimž působí a moderační právo soudu. Před rekodifikací šlo o specifikum obchodního práva, ale NOZ upravil moderaci i u občanskoprávních vztahů, kde to výslovně dovoluje.

Předmětem mé práce, je výlučně úprava v pracovním právu. Struktura bude odpovídat potřebě dostatečně objasnit problematické aspekty v rámci trvání pracovního poměru i po jeho skončení.

V první kapitole se zaměřím na nezbytnou charakteristiku institutů. Vymezím zaměstnancovu povinnost loajality a mlčenlivosti vůči zaměstnavateli vyplývající ze závislé práce a konkurenční doložku jako smluvní ujednání s účinky pro futuro.

Následná část poskytne přehled historického vývoje právní úpravy. V rámci českých zemí se nejdříve zaměřím na Rakousko-Uhersko a následně období první republiky. Rozeberu právní stav, který nastal vydáním zákona č. 65/1965 Sb., kdy instituty z právního prostředí vymizely.

Současná právní úprava, významná pro vymezenou problematiku, ve znění novely zákona č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012, představuje základní a stěžejní bod práce.

[8] PRIELOŽNÝ, M. Konec souběhů po rekodifikaci [online]. epravo.cz, 19. září 2013 [citováno dne 19. 10. 2013]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>.
[9] Do právního řádu byla začleněna novelou ObchZ č. 370/2000 Sb., která harmonizovala právní úpravy s úpravou evropskou - čl. 20 směrnice 86/653/EHS o koordinaci právní úpravy členských států týkající se nezávislých obchodních zástupců.
[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 407/2005 ze dne 13. 6. 2007
[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 23 Cdo 4192/2008 ze dne 25. 2. 2011
[12] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 32 Odo 407/2005 ze dne 13. 6. 2007
[13] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Zanalyzuju veškeré sporné aspekty, které jsem v rámci studia institutů nalezla. Rozeberu nejen podmínky platnosti, poskytnu také komplexní zhodnocení. V rámci konkurenční doložky i otázku vztahu smluvní pokuty a náhrady škody, problémy s přiměřeným vyrovnáním a se způsoby a možnostmi ukončení závazku.

Nedílnou součástí je část komparativní. Provedu, zanalyzuju a porovnám právní úpravy evropských zemí, které problematiku zakotvují, Španělsko, Slovensko a Švýcarsko s právní úpravou České republiky. V souvislosti se získanými znalostmi cizích právních řádů navrhnu zefektivnění dosavadní úpravy a tím přispěju alespoň k dalšímu pohledu na věc.

K vypracování diplomové práce využiji především metodu logickou, která představuje metodu nezbytnou. Její pomocí oddělím důležité pojmy vztahující se k práci a následně s nimi budu dle potřeb pracovat. Dále použiji analýzu, díky níž budu zkoumat a vykládat jednotlivé prvky ustanovení zákonů. Další z použitých metod je metoda srovnávací. Srovnáním jednotlivých zahraničních právních úprav vyzdvihnu nejdůležitější pojmy a skutečnosti, čímž dojdu k objevení a zdůvodnění základních rozdílů. Touto cestou najdu nejvhodnější řešení dané problematiky pro český právní řád. Poslední je metoda syntetická. Prostřednictvím ní navrhnu znění budoucího pojetí, které by mohlo přispět ke zefektivnění daných institutů v českém právním prostředí.

Tématu konkurenčního jednání zaměstnance věnuje pozornost nejen odborná literatura, ale také nespočet vědeckých článků, statí a komentářů. Základními monografiemi, ze kterých jsem vycházela, jsou *Konkurenční jednání zaměstnance*[14] autorky JUDr. Mgr. Evy Šimečkové, Ph.D., dále *Pracovní právo*[15] a *Zákoník práce, komentář*[16] shodně od Prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc a kol. Co se týče odborných článků, mohu zmínit např. *K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách*[17] autorky Marie Salačové, dále *Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách*[18] od Jaromíra Zrutského a další.

Hlavním cílem diplomové práce je nejen poskytnout náhled do problematiky zákazu konkurenčního jednání zaměstnance, ale také přiblížit odlišnou úpravu vybraných evropských zemí. Výsledkem bude zjištění, která z nich je nejvhodnější pro jednotlivé strany závazku. V souvislosti se zjištěnými poznatky se pokusím o navržení ustanovení de lege ferenda, která by otázku přinejmenším zefektivnila.

[14] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. 203 s.
[15] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s.
[16] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce, komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.
[17] SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6.
[18] ZRUTSKÝ, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11.

1. Konkurenční jednání zaměstnance jako instituty pracovního práva

Pracovní právo, jako samostatné odvětví práva[19], tvoří soubor právních norem, které upravují tři oblasti - individuální a kolektivní pracovní právo a úpravu zaměstnanosti.[20]

Individuální pracovní právo je stěžejní oblastí. Zahrnuje vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem závislé práce. Znakem pracovních vztahů je nerovnost subjektů, nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. Zaměstnavatel má více zkušeností, je zběhlejší, může si klást nejrůznější podmínky. Má výhodu při vyjednávání. Zaměstnanci je naproti tomu poskytována zvýšená ochrana, je považován za tzv. slabší smluvní stranu, jež má nevýhodu slabší vyjednávací pozice spočívající v okolnostech provázející pracovní vztah.

V souvislosti s ochranou zaměstnance neustále vzrůstají požadavky na zlepšení jeho postavení.[21] Jde o otázky ochrany života a zdraví před nepříznivými vlivy práce a pracovního prostředí, také zachování určité sociální úrovně.

1.1 Zákaz konkurence za trvání pracovního poměru

Ústředním pojmem je závislá práce. Právě ona dává tomuto odvětví své odlišné, specifické postavení a podílí se na definici předmětu. Závislá práce musí splňovat zákonem vymezené znaky (§ 2 ZP), jimiž jsou nerovné postavení subjektů, výkon práce dle udílených pokynů a jménem zaměstnavatele, nezastupitelnost zaměstnance a bezpochyby nejdůležitější motiv každého zaměstnance, poskytnutí mzdy, platu či odměny za práci.

Pracovní vztahy lze vymezit jako vztahy synallagmatické, vzájemně podmíněné. Vztahy, kde každé ze stran vyplývají nejen práva ale i povinnosti. Jde o řádný výkon práce, stanovení, přidělení, vymezení a zabezpečení podmínek pro její výkon, poskytnutí sjednané odměny. Dále např. povinnost dodržovat právní předpisy, řádně hospodařit se svěřenými prostředky, využívat pracovní dobu apod. Důležitými a se zákazem konkurence spojenými povinnostmi jsou zachování mlčenlivosti o skutečnostech a postupech, o nichž se během pracovního vztahu dověděl a povinnost loajality. Ta reprezentuje výkon práce v souladu se zájmy společnosti nikoli v zájmu vlastním nebo třetí osoby.

[19] Samostatnost je pouze relativní v tom smyslu, že jako právní odvětví je navzájem provázáno řadou různých vazeb a vztahů s jinými právními odvětvími.
[20] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 3-4.
[21] Nejvýrazněji se projevuje v rámci úpravy skončení pracovního poměru, kdy např. zaměstnanec má možnost jednostranného skončení pracovního poměru, není vázán zákonnými důvody pro podání výpovědi apod.

Ústředním oprávněním zaměstnance pro účely diplomové práce je možnost vedle svého zaměstnání vykonávat další činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Je tedy připuštěno, aby zaměstnanec byl současně činný i pro jinou osobu ve stejném oboru. Na první pohled neproblematické ustanovení. Jde o zaměstnancův volný čas, do kterého zaměstnavatel nemá možnost mluvit a právo jej korigovat. Opak je pravdou. Tím, že zaměstnanec bude vykonávat činnost stejnou, jako v pracovním poměru, stane se pro svého zaměstnavatele nežádoucí konkurencí. Prakticky by se dalo říci, že svému zaměstnavateli může „přebírat" zákazníky, používat jeho postupy výroby a působit mu škodu. Proto je nezbytné mít jeho souhlas.

Tato povinnost je povinností zákonnou. Není nutno ji v pracovní smlouvě vymezovat nebo zakotvovat, vzniká současně s pracovním poměrem.

1.2 Konkurenční doložka

Obsahem pracovního poměru je výkon závislé práce. Během jeho trvání si zaměstnanec osvojuje postupy a technologie, rozšiřuje znalosti a získává informace, které před nástupem do zaměstnání neměl. Pracovní činnost není pouhým prostředkem k získání prostředků k zajištění základních sociálních potřeb, pomáhá také prohlubovat schopnosti a rozšiřovat kvalifikaci, čímž otevírá možnosti i v jiných částech pracovního trhu.

Z pohledu ústavně zaručeného práva na práci by využití nových znalostí a schopností nepředstavovalo problém. Každý má právo uplatnit své vědomosti k tomu, aby si zajistil nebo vylepšil místo na trhu práce. Čl. 26 usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod (dále jen LZPS) hovoří pouze o možnosti jejich využití bez ohledu na jejich původ. Současně připouští i možnost jeho omezení.

Institut konkurenční doložky takové omezení představuje. Jde o smluvní závazek zdržet se výkonu činností totožných s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo mající soutěžní povahu, jehož účinnost nastává až po skončení pracovního poměru. Omezení představuje nemožnost používat a uplatňovat informace, znalosti a schopnosti pro zaměstnavatele významné a citlivé, kterými by mohl v konečném důsledku ohrozit jeho existenci.

Zásah do práva zaměstnance na práci představuje poměrně značné omezení svobody výběru dalšího zaměstnání. Proto není vhodné, aby závazek spočíval pouze na straně zaměstnance, ale aby byl vzájemně a spravedlivě vyvážen. A to poskytováním peněžité kompenzace.

2. Historický vývoj právní úpravy 1. poloviny 20. století

Současná podoba pracovního práva je výsledkem neustále probíhající evoluce, která prošla dlouhým vývojem a z hlediska historického poskytuje ucelený obraz tehdejšího právního myšlení a smýšlení, právního prostředí, přesvědčení a idejí. Představuje důležitý zdroj a inspiraci pro další legislativní postupy. Tato kapitola poskytne, z mého pohledu, nezbytný vývoj právní úpravy, kdy se nejdříve zaměřím na období pozdního Rakouska-Uherska a následně období první republiky.

2.1 Právní úprava v období Rakouska-Uherska

S rozvojem a zvýšením významu průmyslové výroby a obchodu se stávala stále aktuálnější otázka konkurence nejen na hospodářském trhu, ale i ze strany zaměstnance. Stalo se tedy nutností problematiku právně regulovat i v rámci pracovního práva.

2.1.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

První úpravy se problematikou nezabývaly komplexně. Zpočátku se dotýkaly specifických pracovních pozic, konkrétně obchodních pomocníků. Šlo o zaměstnance, jež prováděly práce kupecké související s vedením a organizací podniku. Regulovaly je živnostenský řád (zákon č. 227/1859 ř.z.) a obchodní zákoník (zákon č. 1/1863 ř.z.). Zakotvily tzv. zákonné zákazy konkurence neboli nezbytnost svolení zaměstnavatele k podnikání či uzavírání obchodů ve stejném odvětví.[22]

Pokrok ve vývoji představuje zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (dále jen ZOP), který byl ucelenější[23] a představoval odrazový můstek pro další zákony.

Těžištěm byl §7 ZOP s označením „zákonná zápověď konkurence“. Stanovil, že zaměstnanci nesmí bez svolení zaměstnavatele provozovat podnik ani provádět obchody ve shodném odvětví na svůj či cizí účet. V rámci provozu podniku nezáleželo na předmětu činnosti, zákaz byl absolutní. Naproti tomu při provádění obchodů již předmět činnosti hrál zásadní úlohu.[24]

ZOP pamatoval také na případy porušení. Takové jednání bylo možno považovat za důležitý důvod pro propuštění zaměstnance (§ 27 odst. 3 ZOP) a navíc oprávnění požadovat náhradu škody nebo žádat, aby obchody zaměstnancem uzavřené byly považovány za

[22] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 25.
[23] TAMTÉŽ. s 25.
[24] TAMTÉŽ. s 26.

uzavřené na účet zaměstnavatele. Pokud šlo o obchody sjednané pro jiného podnikatele, mohl požadovat vydání provize nebo postoupení obchodu. Zaměstnavatel mohl svá práva prosazovat ve lhůtě tří měsíců (lhůta prekluzivní a subjektivní) a ve lhůtě pěti let (lhůta promlčecí a objektivní).[25]

ZOP položil přesvědčivý a poměrně propracovaný základ vymezené problematice, přestože se zaměřoval na úzký okruh zaměstnanců, což ani novela provedená císařským nařízením č. 8/1915 ř.z.[26] nezměnila.

2.1.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Počátek 20. století přinesl s rozvojem výroby a obchodu i snahu chránit informace a citlivé údaje zaměstnavatele i po skončení pracovního poměru. Proto v praxi docházelo k uzavírání konkurenčních doložek. Legislativa je však neznala.

Prvním zákonem upravující konkurenční doložku byl zmíněný ZOP, v § 36 ji vymezil jako smlouvu omezující zaměstnance po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti. Nešlo ji uzavřít se zaměstnancem nezletilým či odměna nepřesahovala 4000 Kč ročně. K otázce zletilosti, jež se nabývalo 24 rokem věku, se přihlíželo pouze v době jejího uzavření.[27] Nebylo relevantní, že ji nabyl během pracovního poměru nebo že ji uzavřel se zákonným zástupcem. Trvání doložky bylo jeden rok, kdy nesměl být přijat jako zaměstnanec či společník společnosti se stejným oborem nebo si vlastní společnost založit. Musela odpovídat kritériu přiměřenosti, nesměla nad míru ztěžovat zaměstnancovu obživu a být vyvážená.[28]

§ 37 ZOP poskytl zaměstnanci ochranu proti šikanoznímu chování zaměstnavatele. Nebylo možné na ní trvat, pokud byl pracovní poměr zrušen bez zavinění zaměstnance anebo pokud zaměstnavatel svým chováním zavdal příčinu k jeho skončení. Zakotvil možnost sjednat pro případ porušení závazku konvenční (smluvní) pokutu, s možností moderace a vyloučením souběhu s náhradou škody.[29]

---

[25] TAMTÉŽ. s 27.

[26] Zákaz konkurence byl rozšířen i na zaměstnance pracující u inženýrů, neautorizovaných architektů a geometrů.

[27] Shodně ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 32-33; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* roč. 4, č. 10, 1996. s 433.

[28] DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* roč. 4, č. 10, 1996. s 433.

[29] Shodně ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 33-34; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* roč. 4, č. 10, 1996. s 433.

2.2 Právní úprava v období první republiky

Právní řád Československé republiky byl v období svého vzniku, díky tzv. recepční normě č. 11/1918 Sb., vybudován na legislativě rozpadnuvší Rakousko-Uherské monarchie. Praktický život však s sebou přinesl nutnost uspořádat a přizpůsobit vztahy novým poměrům. Mezi něž se řadila i otázka konkurence, předně u soukromých zaměstnanců.

2.2.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Úpravu představovaly zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži a zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích (dále jen ZSZ). Těžištěm byl druhý ze jmenovaných předpisů.

ZSZ znamenal sjednocení úpravy pro celé území Československa, vycházel ze ZOP a bohaté judikaturní praxe. Rozsah osobní působnosti byl širší - šlo o zaměstnance vyšších pozic např. bank, záložen, pojišťoven, advokátů, notářů, architektů apod.[30]

V § 29 citovaný zákon upravil zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti. V podstatě odpovídá znění v ZOP. Důvodová zpráva k návrhu zákona uvádí, že smyslem kodifikace bylo, aby zaměstnanec svou pracovní sílu rezervoval pro svého zaměstnavatele a nebyl rozptylován zaměstnáním vedlejším. Za takové se nepovažovala činnost dobrovolná, neplacená ani správa vlastního majetku. Muselo jít o činnost stejnou nebo obdobnou k oblasti působení zaměstnavatele. A to jak ve formě zaměstnání, aktivit pro jiný podnik nebo účasti na podnikání na účet svůj nebo cizí[31]. Legálnost získala až souhlasem zaměstnavatele a to i konkludentním. Ale pouze v případě, kdy zaměstnavatel s vědomím vedlejší činnosti zaměstnance uzavíral pracovní smlouvu - souhlas se přepokládal. To neplatilo v případě následného zjištění. Zákaz konkurence byl koncipován jako zákaz absolutní, avšak § 29 ZSZ byl dispozitivní a strany jej mohly smluvně omezit či zrušit. Tuto možnost žádný z jiných předpisů nepřipouštěl a díky smluvní volnosti se stal specifickým.[32]

Sankce za porušení byly totožné jako v ZOP, tj. právo na náhradu škody, vydání či postoupení provize či považování obchodů uzavřených zaměstnancem za uzavřené zaměstnavatelem.

[30] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 28.
[31] Účastí na podnikání se rozuměla účast kapitálová. Zaměstnanec se nesměl majetkově podílet na činnosti společnosti s ručením omezeným ani tiché společnosti představující konkurenci zaměstnavateli. Není však příliš jasná otázka majetkové účasti v rámci akciové společnosti a družstva. Tato se zřejmě do zákazu nezahrnovaly.
[32] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 29-30.

2.2.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Konkurenční doložku upravovaly výše vymezený ZSZ, zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů a zákon č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. 31 zákona č. 54/1932 Sb. z. a n., bankovní zákon, jež regulovaly postavení redaktorů a členů správní či dozorčí rady peněžního ústavu.

§§ 47-49 ZSZ věnující se doložce, stejně jako celý zákon, nalezl inspiraci v rakouské úpravě a jejich znění je v podstatě totožné. Platnost písemné dohody o konkurenční doložce se zakládá na činnosti stejného nebo totožného oboru a na získaných znalostech výrobní, obchodní nebo technické povahy, měl-li zaměstnanec možnost s nimi pracovat. ZSZ připouštěl obecnou roční lhůtu s možností prodloužení a to až na dobu pěti let za podmínky, že se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci za dobu přesahující 1 rok plat, který měl při zrušení pracovního poměru. Stanovil povinnost peněžitého vyrovnání, kterým se dorovnával rozdíl ve výdělku zaměstnance, jež byl mnohdy nižší. Tím se konkurenční doložka dostala do rovnováhy. Výše se odrážela ve výši měsíčního výdělku zaměstnance, jejíž nerespektování nebo nevyplácení i přes upomínání vedlo k neplatnosti dohody.[33]

Otázka porušení závazku mohla být řešena cestou smluvní pokuty nebo náhrady škody. Pokud sjednali smluvní pokutu, byla vyloučena možnost uplatnit náhradu škody. Smluvní pokuta musela být přiměřená zajišťované povinnosti s možností moderace soudu. Pokud uzavřena nebyla, uplatňovala se náhrada škody a zdržovací žaloba.[34]

ZSZ pracovněprávní vztahy upravoval až do šedesátých let, kdy byl zrušen zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen ZPr). Díky nastalé politické situaci problematika zákazu konkurence od roku 1948 již nebyla prakticky využívána.

[33] Shodně ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 36-37; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* roč. 4, č. 10, 1996. s 433.
[34] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 37.

3. Právní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Šedesátá léta 20. století představovala podstatný zlom. V roce 1965 nabyl účinnosti ZPr, který nahradil dosavadní úpravu pracovního práva a sjednotil regulaci všech kategorií zaměstnanců. Problematiky konkurenčního jednání se to netýkalo. Nenašlo by své uplatnění, jelikož došlo k potlačení soukromé sféry podnikání a veškeré podniky přešly do vlastnictví státu. To v konečném důsledku znamenalo, že pouze stát přicházel v úvahu jako zaměstnavatel a proto nebylo prakticky komu konkurovat.

Změny přišly ruku v ruce s uvolněním politického režimu a přechodu na centrálně plánované hospodářství v roce 1989. Začalo se znovu rozvíjet soukromé podnikání, rozšiřoval se sortiment zboží a služeb a zvyšovala se výroba. Tím se znovu otevřela i otázka konkurence. Proto se postupnými změnami do právního života navrátil i zákaz konkurenčního jednání.

3.1 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Návrat přišel díky tlaku veřejnosti již v devadesátých letech. Šlo o novely provedené zákonem č. 3/1991 Sb., která začlenila povinnost loajality a zákonem č. 231/1992 Sb., jež žádoucím způsobem upravil stav nastavený předešlou novelou.

Úprava byla umístěna v hlavě druhé ZPr kotvící pracovní kázeň, hned za výčtem základních povinností zaměstnance v §75. Její vymezení v podstatě odpovídá tomu, jak byla upravena v ZSZ. Regulace se však týkala všech zaměstnanců.

Důležité pro probíranou problematiku je nejen vymezení jiné výdělečné činnosti ale také shodnost činností. Pokud jeden z kumulativních znaků chyběl, nešlo o konkurenční jednání ve smyslu § 75 ZPr a zaměstnanec měl v jejím výkonu volnost.

Termín označuje činnost, jejímž cílem je získat určitý výdělek, mít z činnosti zisk. Interpretaci poskytla judikatura[35] s odkazem na irelevanci výše a dosažení zisku. Stačí vůle a snaha činností majetkový prospěch získat. Musí jít o činnost charakterizovanou obvykle dosažením zisku jako např. účast na podnikání společnosti s ručením omezeným[36], zastávání funkce jednatele[37] a člena dozorčí rady[38] společnosti s ručením omezeným, i když společnost dočasně či trvale svou činnost nevyvíjí apod. Za takovou se nepovažuje pouhá majetková

[35] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
[36] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97
[37] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97
[38] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98

účast v obchodní společnosti[39], příprava nebo vytváření podmínek pro její výkon[40], jako např. přihlášení se do výběrového řízení nebo obstarání si živnostenského oprávnění. Není však vyloučeno, že by se tímto zaměstnanec nemohl dopustit porušení pracovní kázně.

Význam pro její posouzení nemá povaha právního vztahu, v rámci kterého ji zaměstnanec vykonává. Je lhostejné, zda půjde o činnost v pracovním poměru, mimo pracovní poměr, občanskoprávní vztah nebo podnikatelskou činnost.

Nezbytností je shodnost s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jeho zjištění je poměrně jednoduchou záležitostí.[41] V praxi je běžné, že bývá vymezen obsáhleji, více činnostmi a bez ohledu na jejich výkon. Rozhodující je zápis. A v tom se nachází kámen úrazu. Mělo by se více přihlížet k individualitě případu, protože zaměstnanec fakticky nevykonává činnost na předmětu podnikání, ale určitý druh práce. A i tímto kritériem by měla být posuzována.

Legálnost získává předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, jež není absolutní. Pokud by zaměstnavatel nabyl dojmu, že jej taková činnost ohrožuje, může jej kdykoli písemně s uvedením důvodů, odvolat. Čímž dává najevo, že ji nebude dále tolerovat a také pokyn k jejímu ukončení.

Vedle ZPr se problematikou zabývá i zákon č. 238/1992 Sb. o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů). Týká se postavení veřejných funkcionářů, stanoví ochranu nestrannosti veřejné funkce a zákaz zneužívání jejího postavení. Veřejným funkcionářem jsou např. poslanci, senátoři, členové vlády, vedoucí ústředního správního úřadu a další, jejichž omezení je hlubší. Např. povinnost mlčenlivosti, jednat a rozhodovat nestranně, zdržet se jednání ohrožujícího důvěru v nestranné rozhodnutí nebo vedoucího ke střetu zájmu veřejného se zájmem soukromým a nezneužívat informace získané v souvislosti s výkonem veřejné funkce.

3.2 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Situace okolo konkurenční doložky byla poměrně dlouhou dobu po vydání ZPr netečná. Přestože devadesátá léta znamenala návrat regulace konkurenční činnosti, problematiky konkurenční doložky se to netýkalo. Právní veřejnost po jejím zavedení hlasitě volala a vedla

[39] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97
[40] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
[41] U právnických osob jej lze vyčíst přímo z obchodního popř. zvláštního rejstříku nebo ze zakládacích listin. U fyzických osob - zaměstnavatele ze živnostenského oprávnění uděleného na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání nebo jiného oprávnění k podnikání.

stále nové a nové diskuse. Tématem se zabýval odborný tisk[42] i judikatura soudů (viz níže). To svědčilo o narůstající společenské poptávce po právní úpravě, ale pozitivní právo zůstávalo imunní. Přesto k jejich uzavírání docházelo, což s sebou přineslo další otázky - dle kterého právního předpisu ji lze uzavřít, posouzení povahy právního vztahu a zda může být taková dohoda účinná.

3.2.1 Nedostatek právní úpravy

Většina ustanovení ZPr byla kogentní povahy. Tento charakter byl dán jeho koncepcí, kdy obsahuje normy práva soukromého i veřejného, odrážející ochranné a sociální prvky. Zásada smluvní volnosti je vůdčím principem soukromého práva a díky koncepci ZPr značně omezena. Svoboda uzavřít smlouvu jakéhokoli typu, svoboda rozhodování, zda ji uzavřít nebo nikoli a svoboda každého kontrahenta stanovit podmínky smlouvy. Takové ustanovení, obdobné § 1 odst. 2 NOZ, kdy si účastníci mohou svá práva a povinnosti upravit odchylně od zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje, ZPr postrádá. Stejně tak nezná institut nepojmenovaných smluv, contracti innominati, umožňující sjednávat i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena - § 491 OZ (nyní § 1746 odst. 2 NOZ).[43]

Pro samotné vymezení je nezbytné poznamenat, že jde o závazek vážící se k závislé činnosti zaměstnance neboli k obsahu pracovního poměru. Ovšem nelze s jednoznačností říci, že v případě konkurenční klauzule jde skutečně o pracovněprávní závazek. Jeho legitimita se odvozovala od § 29 odst. 2 ZPr, který umožňoval sjednat si v pracovní smlouvě vedle druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce i další podmínky, na kterých mají zájem. Výkladem se dovozovalo, že ZPr tímto rozuměl např. ujednání o mzdě, případných odměnách, kratší pracovní době, práci přesčas apod. Tento výklad nebylo možné provést bez přihlédnutí k § 244 odst. 1 ZPr, kdy dohoda podle příslušných ustanovení ZPr je uzavřena v okamžiku, kdy se na ní účastníci shodnou. Protože takové ustanovení ZPr (dovolující konkurenční doložku) chybělo, nemohla jej vůle účastníků nahradit. Kogentní povaha tuto možnost nepřipouštěla. Proto nešlo přijmout závěr, že smyslem bylo vytvořit zákonný rámec konkurenční doložky.[44]

---

[42] Namátkou např.: VAŠÍČEK, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy,* 1994, roč. 2, č. 1; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 10; ZRUTSKÝ, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11; KOSTEČKA, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy,* 1993, roč. 1, č. 3; SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6; a další.

[43] DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 10. s 435.

[44] TAMTÉŽ. s 435.

Odborná veřejnost odmítala konkurenční klauzuli za závazek pracovněprávní povahy. Marie Salačová ve svém příspěvku *K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách*[45] tvrdila, že pracovněprávní vztah zaniká až se zánikem poslední právní povinnosti z něj vyplývající. Konkurenční doložku však za takovou povinnost nepovažuje a míní, že nemá s původním pracovním vztahem žádnou souvislost. Považuje jej za závazek občanskoprávní s nutností posuzování dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen OZ)[46]. A nebyla jediná. I Jaromír Zrutský v článku *Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách*[47] uvádí stejný závěr.

Občanskoprávní úprava je mnohem liberálnější a lze z ní snadněji odvodit platnost soutěžní doložky. Byla chápána jako contract innominati, jako výsledek projevu smluvní volnosti a brána jako výsledek zásady *co není zakázáno, je dovoleno*. Ale i zde narazila. § 574 odst. 2 OZ[48] stanovil nemožnost vzdát se předem svých práv, která v budoucnu mohou vzniknout. Za takové se považovaly i poznatky získané v pracovním vztahu. Proto i z pohledu občanskoprávního se jevila jako neplatná.[49]

Objevovaly se i názory, které se ji snažily propojit s obchodním právem. Východiskem bylo zakotvení institutu obchodním právem v rámci ochrany obchodního tajemství a před nekalosoutěžním jednáním. Avšak nešlo o racionální směr, protože zaměstnance nelze pokládat za podnikatele a proto nemůže být řeč o vztahu v souvislosti s podnikatelskou činností účastníků.[50]

V teoretické rovině byla konkurenční doložka většinou odborné veřejnosti odmítána a považována za neplatnou. Tyto názory prosazovaly např. JUDr. Jan Kostečka[51], CSc., Jaromír Zrutský[52] nebo Marie Salačová[53]. Důvody měl každý z nich různé. Shodly se, že doložka je

[45] SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6. s 268.
[46] OZ byl zrušen zákonem č. 89/2012 Sb., s účinností od 1. 1. 2014.
[47] ZRUTSKÝ, J. Konkurenční jednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11. s 517.
[48] NOZ dnes podobné ustanovení v rámci zvyšování celkové smluvní volnosti neupravuje.
[49] ZRUTSKÝ, J. Konkurenční jednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11. s 517.
[50] Shodně SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6. s 267; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 10. s 434.
[51] KOSTEČKA, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy,* 1993, roč. 1, č. 3.
[52] SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6.
[53] ZRUTSKÝ, J. Konkurenční jednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11.

v rozporu s LZPS. Stejně jako měla své odpůrce, měla i své příznivce. Ti naopak její legitimitu a legalitu obhajovali jako pouhé dočasné omezení ústavního práva na práci.[54]

Stejná rozpolcenost jako panovala u odborné veřejnosti, se objevila i u rozhodovací praxe obecných soudů. Část ji považovala za platnou[55] a část naopak žaloby zamítala.[56] Určitou změnu přinesl Ústavní soud ČR, jenž se postavil na stranu legality konkurenční doložky a dal popud k jejímu pozitivnímu zakotvení. Což se také v rámci novely ZPr na přelomu tisíciletí stalo.

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

Avízovaný nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II ÚS 192/95 dostal pracovní označení případ „Minolta“. Stal se vrcholem táhnoucího se soudního sporu, jež se týkal závazku po dobu dvanácti měsíců po skončení pracovního poměru zdržet se samostatného i nesamostatného podnikání v odvětví zaměstnavatele a pro případ porušení povinnosti zaplatit smluvní pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu. Jádro sporu spočívalo ve skutečnosti, že zaměstnanci sice rozvázali pracovní poměr dohodou, ale ještě za dobu jeho trvání si založili vlastní podnik s totožným předmětem činnosti a téměř shodným obchodním jménem. Zaměstnavatel vyžadoval zaplacení smluvní pokuty, jež však nebyla zaměstnanci akceptována. Soud prvního stupně platnost dohody neuznal s odkazem na rozpor s čl. 4 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 LZPS. Soud odvolací však zaujal opačné stanovisko a označil ji za výsledek projevu zásady autonomie vůle stran. Protichůdný názor zazněl v rozhodnutí soudu dovolacího. Ten dovodil neplatnost dohody z § 242 odst. 1 písm. a) ZPr pro rozpor s účelem a obsahem zákona.

Ústavní soud se prvotně zabýval otázkou rovnosti v právech a práva podnikat jako práv základních. Stanovil, že rovností v právu podnikat je třeba rozumět potencionální či relativní rovnost, která znamená, že se pro právo podnikat vyžaduje, aby bylo zásadně uplatňováno za stejných faktických poměrů.[57] V dané věci napadená rozhodnutí nerovnost založila, kdy léta budované poznatky zaměstnavatelem, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez

[54] Viz VAŠÍČEK, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy,* 1994, roč. 2, č. 1. s 17; VAŠÍČEK, M. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy,* 1995, roč. 3, č. 4. s 143; DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 10. s 437.

[55] Např. rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994 č. j. 7 Co 2163/03-84, rozsudek Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 1. 11. 2000 č. j. 11 C 127/98-104 a jiné.

[56] Např. rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993 č. j. 14 C 339/92-60, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995 sp. zn. 6 Cdo 105/94, rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 4. 2001 č. j. 20 Co 99/2001-123 a jiné.

[57] Srov. rozhodnutí Ústavního soudu ČSFR, sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

dalšího třetím osobám – zaměstnancům, kteří se o ně nemuseli nijak zasloužit. Proto Ústavní soud stanovil, že rozhodnutí porušují jak čl. 1 větu prvou, čl. 3 LZPS, upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 LZPS, upravující právo podnikat.

Dále se zaobíral jednotlivými aspekty a celkovou podobou konkurenční klauzule. Zdůraznil nevhodnost časově neomezeného závazku, jež by vedl k zásahu do rovnosti v právu podnikat. Konstatoval, „že v rámci hodnocení konkurenčních ujednání je třeba postupovat individuálně, tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že na jedné straně je výslovná úprava týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství, ochrany autorských práv (zák. č. 35/1965 Sb.), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zák. č. 527/1990 Sb.) a na straně druhé jsou důležité takové ukazatele jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., a to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání je tou nejpřirozenější součástí lidské existence“. Jinými slovy klíčem k platnosti je právě přiměřenost a vyváženost. Přičemž je důležité mít na paměti, že jednotlivé ukazatele nelze paušalizovat a hodnotit obecně.

Po vydání tohoto nálezu se ještě intenzivněji volalo po úpravě, přestože se dále objevovaly odmítavé názory. K zakotvení došlo fakticky po 52 letech nedostatku pozitivní úpravy.

3.2.3 Novela ZPr č. 155/2000 Sb.

Novela ZPr č. 155/2000 Sb., s účinností od 1. ledna 2001, představovala nejen návrat legality konkurenční doložky, ale i harmonizaci právní úpravy s desítkami směrnic EU. Původní znění vládního návrhu novely doložku neupravovalo, a to pro nesouhlas zástupců odborů. Prvotně měla být upravena až v novém zákoníku práce, jež byl poptáván nejen teorií, ale i praxí a na němž se na přelomu tisíciletí začalo pracovat.[58] Do znovelizované podoby ZPr se dostala až návrhem pozměňovacím, který vycházel z obchodněprávní úpravy, která ji upravovala v souvislosti se smlouvou o obchodním zastoupení.[59]

Samotné zařazení závazku nekonkurovat bylo poměrně nesystematicky vloženo do § 29 ZPr upravující náležitosti pracovní smlouvy. Tím došlo ke vzniku výkladového problému, zda je možné ji sjednat pouze v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy nebo i volbou nebo jmenováním. Konkurenční doložka byla v praxi využívána předně pro pracovní poměry zaměstnanců na vyšších pozicích, jako jsou manažeři, výrobní nebo výkonní ředitelé, kteří

[58] JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda,* 2001, roč. 49, č. 8. s 5.
[59] ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 68.

mají přístup k nejcitlivějším informacím. Ti však většinou bývají do funkcí jmenováni, a proto se vztahovala i na jmenování. Dokonce se připouštěla i možnost ji sjednat u dohod konaných mimo pracovní poměr zvláště u dohody o pracovní činnosti, jež se svou povahou úzce přibližuje pracovnímu poměru.[60] Tento názor však nebyl všeobecně přijímaným, např. Irena Píchová nebo Igor Pařízek[61] jej shodně odmítaly, když dohody konané mimo pracovní poměr za pracovní poměr v širším slova smyslu nepovažovaly.

§ 29 odst. 2, 3 ZPr vymezovaly probíranou tématiku. Základní konstrukce institutu zůstala zachována. Maximální časová hranice byla stanovena na jeden rok po rozvázání zaměstnání. Novinkou však byla možnost ji sjednat za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, jež záleží na konkrétním posouzení případu. Závisí na intenzitě ochrany zájmů zaměstnavatele, na získané profesi zaměstnance, jeho možnosti získávat prostředky na obživu jiným pracovním uplatněním, povinnosti k výživě jiných osob apod. Nepochybnou roli hraje i možnost získat jiné uplatnění než v oboru působnosti zaměstnavatele. Jednoduše ji není možné uzavřít se zaměstnancem, který poznatky, znalosti a zkušenosti nezíská, neboli který nebude mít při svém pracovním zařazení možnost se s nimi seznámit a tím pádem je nebude moci ani uplatnit v rámci svého budoucího zaměstnání nebo vlastní podnikatelské činnosti.

Na druhou stranu účelem úpravy je dosáhnout ochrany nejen zájmů zaměstnavatele, ale zamezit nepřiměřenému a nepatřičnému omezení práva podnikat. Tedy dosáhnout vyváženosti závazku, kterému by odpovídala finanční kompenzace. Finanční částka, která je chápána jako určitá satisfakce za dodržení dobrovolně převzatého omezení svého základního práva na práci. Proto nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se vzdal svého práva získávat prostředky k obživě vlastní prací ve svobodně zvoleném zaměstnání bez jakékoli náhrady nebo refundace.[62] Avšak pozitivní úprava povinnost kompenzace nezakotvila. Proto by, i kdyby došlo k jejímu sjednání, byla neplatná, přestože zaměstnavatel v otázce výdělku, mzdy, odměn za provedenou práci disponoval smluvní volností. Finanční kompenzace není mzdou, protože ta přísluší za vykonanou práci a nemůže být spojována až s jejím zánikem.[63]

[60] JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda,* 2001, roč. 49, č. 8. s 8.
[61] Shodně PÍCHOVÁ, I. Ad: Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 8. s 27; PAŘÍZEK, I. Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 4. s 37.
[62] Shodně BOGNÁROVÁ, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání,* 2000, roč. 6, č. 9-10. s 7-8; PÍCHOVÁ, I. Ad: Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 8. s 29-30; ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 74-76.
[63] BOGNÁROVÁ, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání,* 2000, roč. 6, č. 9-10. s 8.

Porušení závazku zaměstnancem mohlo být zajištěno smluvní pokutou. Paradoxní bylo, že až novelou č. 155/2000 Sb. se tento institut poprvé dostal do znění ZPr, ale bez jejího obecného vymezení. Nebylo proto jasné, jaké náležitosti má obsahovat a v jaké formě má být uzavřena. Obecně se přijímal názor, že smluvní pokuta má sloužit ke krytí případné náhrady škody, která by mohla vzniknout, což nebylo nutností. Postačilo porušení zajištěné povinnosti. Smluvní pokuta musela být přiměřená k dojednanému závazku. Přihlíželo se k zájmu zaměstnavatele, k pracovnímu zařazení zaměstnance, k rozsahu zaměstnancova přístupu k citlivým informacím apod. Pokud byla shledána za nepatřičnou, vyvstala otázka, zda soud mohl využít moderačního práva a její výši snížit.

Ze znění § 29 odst. 2 ZPr vyplývala fakultativnost ujednání smluvní pokuty. Pokud ji strany neupravily, zaměstnavatel mohl požadovat jen náhradu škody, která závisela na jejím vzniku. Souběh se vzájemně vylučoval. Současné uplatnění se připouštělo pouze dohodou účastníků ohledně možnosti domoci se jejího rozdílu.[64] Povaha odpovědnosti také nebyla jednoznačná. Dovodila se odpovědnost pracovněprávní dle § 172 ZPr, jež vznikla v souvislosti s pracovním poměrem, i když až v době po jeho skončení.[65] Výše závisela na formě zavinění a v případě nedbalosti byla limitována čtyř a půl násobkem průměrného měsíčního výdělku, při úmyslu limitace nepřicházela v úvahu.

3.2.4 Novela ZPr č. 46/2004 Sb.

S přihlédnutím k vnitřně rozpornému znění nastaveného předchozí novelou došlo novelou č. 46/2004 Sb. ke změně. Zrušila § 29 odst. 2 a 3 ZPr a nahradila § 29a. V sedmi odstavcích napravila výkladové problémy a nejasnosti předchozí normy. Výrazným posunem bylo zakotvení povinnosti zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání ve výši minimálně průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání a plnění závazku se splatností měsíčně pozadu. Tímto se docílilo nezbytné vyváženosti institutu.

Sankce neplatnosti hrozila v případě, že by došlo k jejímu ústnímu sjednání (stejně jako u výpovědi a odstoupení, viz níže). Dohoda mohla být součástí přímo pracovní smlouvy, smlouvy manažerské nebo jako samostatná smlouva, jejíž sjednání ZPr umožňoval (§ 244 odst. 1).[66] Ujednání bylo časově omezeno až na dobu po uplynutí zkušební doby, po třech měsících.

---

[64] JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda,* 2001, roč. 49, č. 8. s 9.
[65] Shodně PÍCHOVÁ, I. Ad: Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 8. s 28-29; ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. s 78.
[66] JOUZA, L. Změny v ZP. *Právní rádce,* 2004, roč. 12, č. 2. s 38-39.

Uzavřenou doložku bylo možné zrušit. A to v případě, že zaměstnavatel nezaplatil refundaci do 15 dnů od splatnosti, měl zaměstnanec příležitost dohodu vypovědět s účinností od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Pokud však svého závazku nedostál zaměstnanec, a přímo v dohodě vyjednali zajištění závazku, byl zaměstnanec povinen zaplatit smluvní pokutu. Novela výslovně uvedla, že po jejím zaplacení celý závazek zaměstnance zaniká. Předchozí novela tuto možnost připouštěla pouze po domluvě stran.

Vedle toho mohl zaměstnavatel za trvání pracovního poměru od dohody odstoupit. Důvody sdělovat nemusel. Nemusely být ani na straně zaměstnance nebo zaviněny jeho chováním. Příkladem mohla být změna pracovního zařazení. Časové omezení odstoupení představuje určitou formu ochrany zaměstnance. Pokud by k temporální limitaci nedošlo, zaměstnanec plnící svůj závazek by žil v neustálé nejistotě svého postavení a ztráty pravidelné výplaty peněžitého vyrovnání po stanovenou dobu. [67]

[67] GRULICH, T. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce,* 2005, roč. 13, č. 2. s 33 - 34.

4. Současná právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

1. ledna 2007 došlo k nabytí účinností zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jež nahradil ZPr z šedesátých let, který patřil mezi nejdéle platné právní předpisy. Po roce 1989 bylo nade vší pochybnost jasné, že v demokratické společnosti a centrálně plánovaném hospodářství socialistický ZPr obstát nemůže. Přestože byla provedena řada novel (počet se blížil padesáti), nebylo možné ZPr více přizpůsobit nastoleným podmínkám. Proto se na konci devadesátých let započalo s přípravou nového zákoníku práce, která trvala téměř osm let. ZP vycházel ze stejných základů jako pracovněprávní úpravy v členských státech EU. Postupným přebudováním došlo k prosazení soukromoprávní zásady *co není zakázáno, je dovoleno* a tím k odstranění velkého množství kogentních ustanovení, uplatnění flexibility a větší liberalizaci českého pracovního práva.[68]

EU svou snahou zefektivnit pracovní vztahy a přeměnit tradiční model na flexibilnější formy zaměstnání velkou měrou přispěla k podobě ZP. Cílem EU bylo přispět k otevření trhu práce a umožnit na něj vstup i zaměstnancům z členských států. Klíčovými pojmy byla liberalizace, flexibilita, pružnost a snaha maximalizovat jistotu zaměstnání. Zelená kniha Komise EU ze dne 23. listopadu 2006 s titulem *Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století*[69] se nastíněnými trendy zabývala. Zaměřila se na otázku, zda lze prosadit pojem „flexicurity"[70]. Ale v procesu uplatnění se u jednotlivých členských států nesetkala s všeobecným přijetím.[71]

4.1 Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které pro ně plynou z právních předpisů, pracovního řádu nebo jiných vnitřních předpisů, pracovní nebo jiné smlouvy nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednoduše řečeno jde o povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

---

[68] Shodně BĚLINA, M. A KOL. *Pracovní právo.* 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 66-67; JOUZA, L. Je nový zákoník práce liberální? *Právní rádce,*2005, roč. 13, č. 12. s 29.

[69] Komise EU. *Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století.* KOM (2006) 708, 26. 11. 2006 [citováno dne 26. 11. 2013]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf>.

[70] Flexicurity představuje kombinaci principu flexibility a jistoty se snahou zajistit, co největší míru flexibility při zachování udržitelné míry ochrany zaměstnance. Jde o pojem vnitřně rozporný, neboť flexibilita s sebou přináší menší míru právní regulace a možnost smluvních stran upravit si své vztahy dle svého uvážení s jistou ochranou poskytnutou pracovnímu trhu a zaměstnanci, což vyžaduje naopak určitou míru regulace.

[71] BĚLINA, M. A KOL. *Pracovní právo.* 5. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 66.

Část třináctá ZP, hlava druhá základní povinnosti zaměstnanců obecně upravuje v §§ 301 – 304.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a povinnosti a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Zákon rozděluje zaměstnance dle jejich pracovního zařazení a stanoví jim odpovídající povinnosti. Tzv. řadoví zaměstnanci jsou např. povinni řádně pracovat, plnit pokyny vydané nadřízeným, využívat maximálně pracovní dobu, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci a další. Vedoucí zaměstnanci, jimiž se chápou zaměstnanci na určitých stupních řízení, jsou dále povinni řídit a kontrolovat práci podřízených, organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky atd. Tzv. veřejní neboli státní zaměstnanci pracující ve veřejném sektoru, na něž se vztahují zvláštní právní předpisy, jsou povinni jednat a rozhodovat nestranně, zdržet se všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděl při výkonu zaměstnání, vyžádat si souhlas zaměstnavatele k dalšímu podnikání atd.

Výkon jiné výdělečné činnosti je upraven v § 304 ZP. Konstrukce ustanovení slouží k zamezení tzv. profesní konkurence.

Z hlediska plnění povinnosti je nerozhodné, zda půjde o pracovní poměr založený pracovní smlouvou nebo jmenováním či dohodou o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Stejně tak je irelevantní i skutečnost, že zamezení profesní konkurence nebylo v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti sjednáno. Je přímo vázán na vznik pracovního vztahu bez nutnosti výslovného zakotvení např. v pracovní smlouvě.

4.2 Jiná výdělečná činnost

Pojem jiné výdělečné činnosti je jádrem úpravy institutu. V závislosti na oboru působnosti a předmětu jiné výdělečné činnosti se následně stanoví, zda si musí zaměstnanec vyžádat souhlas zaměstnavatele nebo nikoli.

Na úvod bych ráda poznamenala, že půjde o aktivitu, která bude vykonávána vedle pracovněprávního vztahu. Těžištěm je samotné pojetí výdělečné činnosti. Ta se vykládá totožně jako v ZPr, za pomoci tehdejší judikatury (viz výše). Rozumí se jí jakákoli výdělečná činnost bez ohledu na to, zda je vykonávána v závislé práci či v podnikatelském vztahu. Rozhodné je, že jde o činnost vykonávanou za účelem dosažení zisku, k jehož dosažení nemusí dojít.[72] Postačí, že výdělek se předpokládá, je hnacím motorem a jejím motivem.

[72] Shodně Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, BĚLINA, M. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012. s 1073.

Např. může jít o výkon funkce člena statutárního nebo dozorčího orgánu obchodní korporace, jednatele společnosti s ručením omezeným, členství v představenstvu v akciové společnosti nebo družstvu, v dozorčí radě společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti nebo v kontrolní komisi v družstvu apod. Samotná kapitálová účast v jakékoli obchodní korporaci stejně jako výkon práv z účasti vyplývající, § 304 ZP za jinou výdělečnou činnost nepovažuje. Je irelevantní, v jakém právním vztahu je vedlejší činnost prováděna, ať už by šlo o pracovněprávní vztah nebo o podnikatelskou činnost na základě živnostenského oprávnění nebo jiného než živnostenského oprávnění dle zvláštních právních předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání upravuje možnost fyzické osoby provozovat živnost. Rozlišuje čtyři druhy živností[73], na jejichž základě je dovoleno podnikatelskou činnost vykonávat.

Podnikáním na základě jiného než živnostenského oprávnění se rozumí to, co není živností - § 3 zákona o živnostenském podnikání. Jedná se o povolání se samostatným režimem úpravy a činnosti vyhrazené veřejné moci nebo veřejnou mocí přísněji kontrolované z důvodu jejich složitosti a specifičnosti[74].

Jinou výdělečnou činnost lze uskutečňovat i v rámci občanskoprávního vztahu. Předně půjde o vztahy na smluvní bázi. Důležitým faktorem je úplatnost poskytovaného plnění ale také intenzita prováděné činnosti. Jde o činnosti prováděné jednorázově, nahodile, výjimečně, kdy výkon se dále nebude opakovat. Typickým příkladem je vlastnictví nemovité věci. Vlastník může se svou věcí volně a aktivně nakládat např. formou nájemní smlouvy a právě tato činnost by mohla být posuzována dle § 304 ZP. Na druhou stranu ale pouhé vlastnictví majetku nemůže představovat konkurenci pro zaměstnavatele.[75]

Další otázkou je, zda ji lze vykonávat, i když k činnosti nemá potřebná oprávnění. §3a ObchZ a nynější § 5 odst. 2 NOZ říká, že nelze zpochybnit povahu jednání nebo jeho platnost

[73] Živnost volná (příloha č. 4 zákona o živnostenském podnikání - např. poskytování služeb pro zemědělství, zahradnictví, rybníkářství, lesnictví atd.), živnost vázaná (příloha č. 2 – např. geologické práce, oční optika, masérské, rekondiční a regenerační služby atd.), živnost řemeslná (příloha č. 1 – např. klempířství a oprava karoserií, mlynářství, vodoinstalatérství a topenářství atd.) a živnost koncesovaná vázaná na udělení povolení státních orgánů (např. výzkum, vývoj, výroba, ničení, zneškodňování, zpracování, nákup a prodej výbušnin, provádění veřejných dražeb, provozování pohřební služby atd.).

[74] Příkladmo provozování advokacie dle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, provozování daňového poradenství dle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky, provozování lékařské praxe dle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, ve znění pozdějších předpisů a další.

[75] TUREK, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy,* 2008, roč. 16, č. 8. s 231.

jen proto, že jednající neměl potřebná oprávnění nebo mu činnost je zakázána. Tato skutečnost tedy není relevantní, důležitý je způsob a „čistota“ provedení.

4.3 Shodnost předmětu činnosti

Nastíněná definice jiné výdělečné činnosti sama o sobě ještě nepostačuje k zodpovězení otázky, zda je potřebný souhlas zaměstnavatele. Nezbytné je, aby byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Předmět podnikání lze zjistit poměrně snadným způsobem (viz výše). Podnikatelský subjekt je povinen mít předmět činnosti zapsán a uveden. V praxi se poměrně ve velké míře objevují případy, kdy je předmět podnikání vymezen široce nebo obsahuje více činností. Přitom je lhostejné, zda je zaměstnavatel v určitém okamžiku reálně provádí nebo nikoli. Stejně tak není nutné, aby se kryla s celým rozsahem činnosti zaměstnavatele.

Trhlinou ve stanovené koncepci, která přetrvala ze ZPr je posuzování shodnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nezohledňuje pracovní pozici zaměstnance, zařazení ani druh práce. V důsledku toho se posuzuje bez jakékoli individualizace, dalo by se říci z formálního hlediska.

4.4 Souhlas zaměstnavatele

Základní povinností v souvislosti s jinou výdělečnou činností je nutnost vyžádat si souhlas zaměstnavatele. Jedná se o unilaterární, jednostranné právní jednání. Záleží pouze na zaměstnavateli samém, zda souhlas udělí či nikoli. Na základě žádosti zaměstnance zváží, zda zaměstnanec pro něj skutečně může znamenat potencionální konkurenci nebo zda nejde jen o shodu okolností a konkurence nehrozí. Pokud by se rozhodl jej neudělit, není povinen svou vůli jakkoli zdůvodnit.

Zaměstnanec má povinnost o souhlas požádat, pokud má v úmyslu zahájit jinou výdělečnou činnost. Na jeho vydání není právní nárok, udělení souhlasu je zcela v režii zaměstnavatele, nelze jej nechat přezkoumat soudem či nahradit soudním rozhodnutím.

Výslovný požadavek písemnosti souhlasu poukazuje na důležitost a významnost institutu a zajišťuje právní jistotu v případném sporu mezi účastníky. Nemluvě o snadnější důkazní prokazatelnosti. Nedostatek formy je spojován s neplatností dle § 20 odst. 3 ZP, s neplatností absolutní. Nepostačuje souhlas bezformální, ústní, konkludentní a ani zaměstnavatelova vědomost o jejím výkonu. Současně musí být dán před samotným započetím činnosti.

Následně by postrádal smysl a význam ve vztahu k zamezení konkurence, kdy by zaměstnanec prakticky již konkuroval.

Vzhledem k okolnosti, že udělení souhlasu je závislé na vůli zaměstnavatele mohlo by dojít k jeho zneužití. Mohl by jednat iracionálně a bezdůvodně a naplnit tak znaky šikanózního výkonu práva.[76] Úmysl zaměstnavatele poškodit odpíráním souhlasu zaměstnance převažující nad snahou ochránit své zájmy ztělesňuje předně jednání v rozporu s dobrými mravy. Přestože jde o etické měřítko s kritérii obecně uznávaných pravidel slušnosti a poctivého jednání, představuje vadu právního jednání stejně jako neurčitost, nesrozumitelnost atd. Takové jednání by způsobilo absolutní neplatnost dle § 19 písm. e) ZP.

4.5 Odvolání souhlasu zaměstnavatele

Udělení souhlasu neznamená, že by zaměstnanec jinou výdělečnou činnost mohl vykonávat po celou dobu trvání pracovního vztahu. Zaměstnavatel má možnost jednou vydané svolení odvolat, vzít zpět.

S ohledem na existenční vazbu institutu a pracovního vztahu vyplývá, že odvolání souhlasu může být účinně provedeno pouze po dobu trvání zaměstnání. Po jeho skončení by nemělo smysl, zaniká společně s pracovním vztahem ze zákona.

§ 304 odst. 2 ZP výslovně stanoví požadavek písemnosti. Stejně jako u jeho udělení nepřichází v úvahu jiná forma projevu vůle a nedostatek by způsobil jeho neplatnost. Dále je nezbytné uvedení důvodů, které zaměstnavatele k jeho rozhodnutí vedly. Právní regulace žádný z nich ani namátkou neuvádí. Nejběžnější příčinou k odvolání bude porušování nebo poškozování zájmů zaměstnavatele. Vhodnější je důvod blíže specifikovat a tím zvýšit úspěšnost přezkoumání soudem. Na druhou stranu nelze uplatnit důvody poškozující zaměstnance, např. důvody diskriminační na základě pohlaví, sexuální orientace, věku a další.

4.6 Důsledky porušení povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec nemá jen právo na výkon jiné výdělečné činnosti, ale plyne z ní i řada povinností, které musí dodržet.

Předně má povinnost požádat o vydání souhlasu zaměstnavatele před započetím činnosti. Pokud by povinnosti nedostál nebo ji vykonával bez výslovného souhlasu, dopustil by se tím porušení povinnosti. Stejně tak, kdyby svou žádost adresoval zaměstnavateli po již započaté činnosti.

[76] BĚLINA, M. A KOL. *Zákoník práce, komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s 1074.

Dále má povinnost svou jednou schválenou výdělečnou činnost ukončit, pokud se zaměstnavatel rozhodl svůj souhlas odvolat. Zaměstnanec tak musí učinit bez zbytečného odkladu a to způsobem, který předepisují příslušné právní normy. Typickým příkladem může být podání výpovědi v dalším pracovním poměru, kdy je nutno respektovat výpovědní dobu stanovenou minimálně na dva měsíce, čímž se doba skončení protahuje. Tím poukazuji na skutečnost, že vždy není prakticky ani legálně možné požadovat ukončení výdělečné činnosti ihned. Proto je nutné ke každému z případů přistupovat individuálně a nesankciovat zaměstnance za to, že ještě neukončil svou výdělečnou činnost, přestože např. výpověď již podal, ale výpovědní doba stále běží. Pokud by však kroky směřující k ukončení činnosti neučinil, bylo by možné zaměstnance postihnout níže uvedenými způsoby.

Porušení povinností vyplývající z pracovněprávních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci[77] představuje jednání, kterým zaměstnanec nerespektuje pracovní normy, vnitřní předpisy zaměstnavatele a smlouvy upravující pracovní vztah. ZP rozlišuje tři stupně porušení povinností v závislosti na závažnosti jednání zaměstnance. Jde o soustavné méně závažné porušování povinností, závažné porušování a porušování zvlášť hrubým způsobem. ZP tyto pojmy pouze vyjmenovává, aniž by poskytl jejich definici, přestože právě na jejich správném vymezení závisí otázka přípustnosti a způsobu sankce.

Podle okolností konkrétního případu zaměstnavatel sám posoudí dle vnitřního předpisu nebo pracovního řádu případně kolektivní smlouvy, kterého stupně porušení povinnosti se zaměstnanec dopustil. Jeho hodnocení není významné. Soud jím není vázán a sám konkrétní případ znovu přezkoumává.[78] V úvahu by měl brát osobu zaměstnance, pracovní zařazení, jeho postoj k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, ve které došlo k porušení povinností, k míře zavinění, ke způsobu porušení povinností, pozici zaměstnance, dalekosáhlosti důsledku porušení povinnosti, k otázce způsobené škody apod.[79]

Teorie se k otázce jiné výdělečné činnosti a intenzity porušení povinnosti přiklání obecně k názoru, že převážná většina případů se posuzuje jako závažné porušení povinností, ale není vyloučen ani závažnější stupeň. V souvislosti s tím má zaměstnavatel fakticky tři možnosti.

Tou nejméně závažnou je, že se se zaměstnancem dohodne na ukončení jeho jiné výdělečné činnosti a rozhodne se jej sankcionovat např. peněžitým postihem nebo snížením

[77] Pojem porušení povinností vyplývající z pracovněprávních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nahradil do 31. prosince 2006 používaný termín porušení pracovní kázně, který je nyní spojován s porušením povinností vyplývající ze služebního poměru, nikoli poměru pracovního.
[78] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.
[79] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000.

mzdy. Avšak tato varianta je reálná pouze za situace, kdy obě strany mají zájem na jeho pokračování a je pro ně další spolupráce prospěšnější a zaměstnanec na své jiné výdělečné činnosti netrvá. Ovšem takových případů je v praxi poskromnu. Spíše budou převažovat ty, kdy další pracovní spolupráce nebude možná. V takovém případě nejhumánnějším řešením je ukončit pracovní vztah dohodou dle § 49 ZP a umožnit tak zaměstnanci snadnější přístup k dalšímu zaměstnání.

Dalšími možnostmi jsou udělení výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Výpověď dle § 52 písm. g) ZP lze dát zaměstnanci z důvodu, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností. Příčinou k okamžitému rozvázání dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP je zvlášť hrubé porušení povinností. Pokud tedy v konkrétním případě bude možné využít obou variant, tzn., že zaměstnancovo jednání představuje zvlášť hrubé porušení povinností, zaměstnavatel na základě zvážení celé situace, ukončí pracovní vztah pro něj nejvhodnějším způsobem. Z jeho pohledu je lhostejné, kterou variantu zvolí, přísnější následky budou dopadat na zaměstnance. Rozvázání pracovního poměru stanovenými způsoby není z temporálního hlediska neomezené. Zákon limituje možnost jejich podání subjektivní lhůtou dvou měsíců ode dne, kdy se o příčině dověděl a lhůtou objektivní ve výši jednoho roku ode dne vzniku důvodu. Proto by měl jednat co nejrychleji a snažit se každé porušení co nejlépe kvalifikovat.

Z pohledu zaměstnance není lhostejné, kterou z nabízených variant zaměstnavatel využije. V případě použití § 52 písm. g) ZP nebo § 55 odst. 1 písm. b) ZP, nemá zaměstnanec vedený jako uchazeč o zaměstnání u příslušného Úřadu práce nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), i kdyby splnil všechny ostatní podmínky. Proto je z hlediska zaměstnance nejvhodnější upřednostnění dohody dle § 49 ZP.

V souvislosti s uvedenými povinnostmi zaměstnance v kontextu zákazu konkurenčního jednání se domnívám, že i kdyby žádnou z nich nesplnil, jeho sjednanou jinou výdělečnou činnost to nijak neovlivní. Zaměstnavatel popř. živnostenský úřad nemá žádnou právní regulací nařízenou povinnost zjišťovat, jaké činnosti, práce a aktivity potencionální podnikatel nebo zaměstnanec provozuje a vykonává. Proto i kdyby souhlas neměl, požádal o něj během jeho výkonu nebo neukončil činnost po odvolání souhlasu, jeho jiná výdělečná činnost zůstane platně sjednána. Nevzniknou žádné důvody pro jeho ukončení a překážky v dosavadním pokračování, pokud by nevyplývaly přímo z jiné výdělečné činnosti.

4.7 Omezení výdělečné činnosti zaměstnanců ve veřejné správě

Pro zaměstnance ve veřejné správě jsou stanoveny specifické povinnosti vyplývající z postavení státních orgánů a jejich pracovních pozic. § 303 ZP se jejich výčtem zabývá spolu s odpovědí na otázku, kdo je zaměstnancem ve veřejné správě. Odst. 1 uvádí okruh zaměstnanců, u nichž více než jinde se klade důraz na profesionalitu, zvyšování kvalifikace, nestranné jednání, politickou neutralitu a především povinnost mlčenlivosti. Obecně jde o zaměstnance ve správních úřadech, ozbrojených silách České republiky, v kancelářích reprezentantů státní moci, u soudů a státních zastupitelstev, územních samosprávných celků, škol zřizovaných Ministerstvem vnitra, Policejní akademie České republiky.

Vedle povinností typických pro výkon veřejné správy jako jsou nestrannost, objektivnost a mlčenlivost platí také omezení jiné výdělečné činnosti. § 303 odst. 4 ZP stanoví těmto zaměstnancům povinnost před zahájením činnosti získat od svého zaměstnavatele souhlas s jejím výkonem. Ale pouze u činnosti podnikatelské bez ohledu na vazbu k předmětu podnikání zaměstnavatele. Na první pohled by se mohlo zdát, že mají větší prostor, ale jde o to, že zaměstnavatelem je stát a obsahem práce podílet se na řádném a efektivním fungování a výkonu státní a veřejné správy, která zahrnuje širokou škálu působnosti. Proto došlo k tomu, že zde není limitace stejného oboru působení. Veřejná správa reguluje a spravuje nepřeberné množství oborů a aktivit, o nichž získá informace, které běžným podnikatelům přístupné a známé vůbec nemusí být. A proto je tato rozšířená koncepce omezení na místě.

Zvláštním zákonem, který se veřejných zaměstnanců dotýká, je zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů veřejných funkcionářů. Těmi se rozumí poslanci a senátoři Poslanecké sněmovny ČR, členové vlády, členové zastupitelstev krajů, obcí a další[80]. Ve vztahu speciality upravuje také zákaz výkonu konkurenční činnosti, kdy v důsledku tzv. inkompatibility funkcí nesmí samostatně podnikat, zastávat funkci v jakýchkoli orgánech obchodních společností a být zaměstnán v pracovním nebo jiném obdobném poměru[81]. Pokud by taková situace nastala, funkcionář musí nežádoucí činnost ukončit.

4.8 Výjimky z omezení jiné výdělečné činnosti

Omezení jiné výdělečné činnosti sleduje svým hospodářským záměrem snahu dosáhnout zamezení nežádoucí profesní konkurence. Při hlubším zamyšlení by nebylo spravedlivé, kdyby toto omezení platilo bezmezně a na kterýkoli druh činnosti. Existují totiž aktivity,

[80] § 2 zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů
[81] § 4 zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů

které, kdyby došlo k absolutnímu uplatnění zákazu, by znamenaly nepřiměřené omezení společensky a hospodářsky prospěšných a významných činností přispívající k rozvoji a pokroku lidstva.

Výjimku přestavuje výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Činností, které díky své záslužnosti byly a jsou chápány jako neomezitelné. Tyto duševní činnosti reprezentují výsledek osobních vlastností tvůrce, jež jsou neoddělitelnou součástí individuálního tvůrčího ducha. Platí nejen u zaměstnanců „řadových“, ale i u zaměstnanců ve veřejné správě.

5. Současná úprava konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Přijetí ZP znamenalo značný krok kupředu, když se pokrokovými tendencemi snažil dosáhnout stavu, který by zajistil nejvyšší možnou míru efektivity a maximálním možným způsobem chránil zaměstnance. Velkou měrou přispěly impulsy ze strany EU a její snahy zlepšit pracovní vztahy v souvislosti s neustále rozvíjející se společenskou poptávkou.

Za dobu své existence ZP prošel určitými změnami, jejichž předmětem byla i konkurenční doložka. Možná i proto, že doposud na unijní úrovni není harmonizována. Současná úprava konkurenční doložky je prezentována novelou č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. ledna 2012. Své místo nalezla v části třinácté, hlavě šesté ZP §§ 310 – 311.

5.1 Konkurenční doložka jako výjimka z práva na práci

Ústavní pořádek ČR zaručuje každému práva, která jsou spojena se samotnou lidskou existencí, odvíjející se z přirozenosti, svobody, rovnosti a důstojnosti. Ústavně zaručená práva jsou nezadatelná, nezcizitelná, nezrušitelná a nepromlčitelná. Tím se vyjadřuje potřeba jejich zachování, dodržování a respekt nejen v tuzemsku, ale i na mezinárodní úrovni. Nejsou však neomezitelná. Jejich meze mohou být upraveny pouze zákonem.[82] Ovšem existuje skupina práv, která nelze omezit ani ve výjimečných situacích, práva absolutně nezrušitelná.[83]

Sociální práva jsou reprezentována právem na práci, podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti. Právo na práci je součástí řady mezinárodních dokumentů zabývajících se lidskoprávní tématikou[84], i dokumentů pocházejících z činnosti EU. Čl. 15 a 16 Listiny základních práv Evropské unie a čl. 26 LZPS jej shodně upravují. Stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a v souvislosti s tím i právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, kterou si vybral a má pro ni veškeré nezbytné předpoklady a znalosti.

Sociální práva nelze označit jako absolutně nezrušitelná. Ústavní pořádek jejich omezení připouští. Mezi takové patří mj. i ZP, konkrétně § 310 a § 311 ZP upravující konkurenční doložku.

[82] Čl. 4 odst.3 LZPS stanoví, že zákonná omezení musí platit stejně pro všechny případy a při jejich používání musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.
[83] Příkladmo lze za absolutně nezrušitelná práva označit např. právo na život, zákaz mučení, nelidského a ponižujícího zacházení a trestání, zákaz otroctví a nucených prací, právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství, zákaz uvěznění pro dluhy apod.
[84] Namátkou např. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta a jiné.

Konkurenční doložka v podstatě znamená podstatný zásah do vymezeného ústavního práva na práci. Představuje dohodu, která umožňuje zaměstnavateli zasáhnout a ovlivnit výběr další práce a zaměstnání. Proto by se dala konkurenční doložka označit jako výjimka z práva na práci. S ohledem na tuto skutečnost je třeba ji vykládat restriktivně.

5.2 Právní povaha konkurenční doložky

Institut konkurenční doložky se svou existencí spojuje s pracovním poměrem. Vztahem, kdy dochází k ekonomicky motivovanému a výhodnému nájmu lidské síly. Již římské právo znalo kontrakt obdobný dnešní pracovní smlouvě - locatio conductio operarum zakládalo legální možnost svobodného člověka k pronájmu své pracovní síly, za jejíž provedení mu náležel plat.

Eventualita sjednání soutěžní doložky je ovládána dispozitivností, strany pracovního vztahu k její realizaci nejsou nuceny. Právě naopak. Ale i tak má svá pravidla.

Okamžik uzavření pracovního poměru je pro možnost sjednání konkurenční doložky klíčový. Je jasné, že nelze soutěžní doložku smluvit před jeho vznikem a to ani se začleněním odkládací podmínky. Úzká vazba na pracovní poměr připouští její sjednání již při jeho vzniku, i když ještě nemůže zaměstnavatel zcela tušit, se kterými informacemi interního charakteru se může zaměstnanec dostat do styku. Strany ji mohou smluvit přímo v textu pracovní smlouvy, kde bude dotvářet podobu nadcházejícího pracovního poměru. Lze ji sjednat i v rámci změny respektive dodatku pracovní smlouvy či jako samostatnou dohodu, čehož se využívá především u pracovních poměrů vznikajících jmenováním. Zákon však výslovně neuvádí možnost sjednání pouze u pracovního poměru, i když z praktického hlediska se domnívám, že pouze zde lze naplno využít potenciálu konkurenční doložky.

Novela č. 365/2011 Sb. připustila její sjednání nově i v případech, kdy byla dojednána zkušební doba. Před novelou mohla být smluvena až po jejím skončení, nejdříve po třech měsících. Důvodem bylo, že obě strany se teprve vzájemně poznávaly, zjišťovaly, zda spolupráce bude navzájem vyhovovat a doba třech měsíců nepředpokládá nabytí znalostí, které by mohl zaměstnanec po skončení pracovního vztahu konkurenčně využít. Dnes jejímu sjednání zkušební doba nebrání, oba instituty mohou být současně smluveny v jednom dokumentu a to jak na začátku pracovního poměru nebo i v průběhu zkušební doby.

Ovšem s uvolněním nastíněné eventuality souvisí i nebezpečí zneužití. Skončení pracovního poměru ve zkušební době má okamžité účinky, na které by již zaměstnavatel, s ohledem na uzavřenou konkurenční doložku, nedokázal zareagovat. Např. kdyby pracovní

poměr skončil po jednom kalendářním měsíci a zaměstnanec nezískal znalosti konkurenčního charakteru, zaměstnavatel v důsledku sjednané konkurenční klauzule musel poskytnout kompenzaci. Nejvhodnější řešení situace bych viděla v návratu k právní úpravě před novelou. Ta ji dovolovala uzavřít s odkládací podmínkou váznoucí na uplynutí zkušební doby.

Nezbytným požadavkem je požadavek písemnosti. Její volba je na místě s ohledem na dosah a důsledky dohody. Nedostatek působí absolutní neplatnost.

Konkurenční doložka je svou povahou samostatným smluvním ujednáním a jako takové lze od dalších částí pracovní smlouvy oddělit. Proto také, pokud by z jakéhokoli důvodu postrádala platnosti, zbytku dokumentu by se to nedotklo.

Zvláštnost charakteru doplňuje skutečnost, že jde o ujednání pro futuro. Směřuje do budoucna a reguluje vztahy až po skončení pracovního poměru. Během doby trvání zaměstnání z ní nevyplývají žádná práva ani povinnosti, uplatní se § 304 ZP.

5.3 Vymezení konkurenční činnosti

Otázka konkurenční činnosti je v rámci soutěžní klauzule důležitým termínem. Zaměstnanec musí mít jasnou představu o aktivitách, které může po skončení pracovního poměru vykonávat nebo kterými by již závazek porušil. Na správném vymezení spočívá také další „spolupráce“ účastníků konkurenční doložky, tedy zachování „původního“ závazku nebo vznik vztahu odpovědnostního.

Pojem konkurenční činnosti lze vymezit totožně jako u § 304 ZP. Je spojen s motivací výdělku bez ohledu na jeho reálný zisk a shodností s předmětem podnikání zaměstnavatele. Mělo by jít o činnost, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele vykonával nebo se jí alespoň dotýká. Nelze automaticky vycházet jen ze zapsaného předmětu podnikání, i když zákon hovoří pouze o něm. Obě oblasti by se měly vzájemně prolínat. Např. produkují a vyrábí stejné zboží, oslovují a snaží se zapůsobit na stejný okruh zákazníků, působí alespoň částečně ve stejné oblasti nebo oboru apod. Proto není relevantní pouze ukazatel shodnosti předmětů činnosti, ale i skutečnost, zda opravdu může konkurenčně významné skutečnosti efektivně využít. Právě v tom je celý smysl institutu - zabránit bývalému zaměstnanci konkurenčně významné poznatky použít ve svůj prospěch a k tíži bývalého zaměstnavatele.

Dále ZP operuje s pojmem výdělečná činnost soutěžní povahy. V podstatě jde o pracovní činnosti v oboru představujícím konkurenci zaměstnavateli. Může jít např. o potravinový a chemický průmysl, o gumárenský a plastikářský průmysl a další.

V rámci zajištění co největší právní jistoty účastníků nic nebrání tomu, aby přímo v dohodě došlo k vyjmenování činností a oborů, kterých se dotýká. Eventuální dispozitivnost to umožňuje a prakticky i doporučuje v případě široce vymezeného předmětu podnikání. Avšak vzhledem k neustále se vyvíjejícímu rozvoji společnosti a otevírání nových pracovních příležitostí a oborů uplatnění by seznam mohl být záhy neaktuální a zastaralý. Potom by žádný praktický význam neměl.

5.4 Omezení při sjednávání konkurenční doložky

Zákonná regulace stanoví mantinely představující omezení smluvních stran při sjednávání. Současně dává najevo, které podmínky jsou nezbytné a nutné, tedy které jsou essentialia negotii. Jde o podmínku časovou, finanční kompenzace a požadavek na osobu zaměstnance. V rámci zákonem nastavených relativně kogentních mantinelů si mohou účastníci podmínky upravit dle svého zájmu a potřeby.

Bez splnění těchto základních náležitostí by konkurenční ujednání nemohlo být platným právním jednáním, což platí i pro náležitosti formální.

5.4.1 Požadavky na osobu zaměstnance

Požadavek na osobu zaměstnance je velmi praktický. Nedokážu si dobře představit situaci, kdy by konkurenční dohoda mohla být uzavřena s kterýmkoli zaměstnancem. Různorodost společnosti a pracovního trhu dává jasně najevo, že možnosti profesního uplatnění jsou nepřeberné a rozmanité. V důsledku toho existuje nespočet oborů a odvětví, které zajišťují potřeby širokého záběru společnosti.

Každá z profesních oblastí ať již řemeslného nebo intelektuálního charakteru vyžaduje pro svůj výkon různý stupeň vzdělání, různé znalosti a různou úroveň praktické přípravy. Pro zaměstnání jako jsou např. zedník, uklízeč, instalatér, řidič, prodavač a další platí, že se jejich výkon řídí obecně platnými postupy. Zde je míra inovace nízká, a proto si lze těžko představit, že by takový zaměstnanec mohl získat znalosti konkurenčně významné, které by přestavovaly profesní konkurenci.

Základním ustanovením osobního omezení je § 310 odst. 2 ZP. Výslovně stanoví, že ji lze sjednat se zaměstnancem, jestliže to je možné od něj spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zákonodárce tím do znění právní normy promítl mnou výše uvedenou hypotézu, kdy

neomezená eventualita sjednání doložky s kterýmkoli zaměstnancem by institutu na významu a efektivitě nepřidala.

Platnost doložky je tedy vázána na druh práce a pracovní pozici zaměstnance a na okolnost, zda zaměstnanec při své pracovní činnosti přijde do styku s informacemi významnými. S informacemi, které v případě jejich prozrazení nebo využití u konkurence znamenaly nemalou škodu a ztrátu. Zaměstnavatel na nich staví své podnikání a úspěchy, představují základ celé jeho činnosti. Proto je nejvhodnější uzavření konkurenční doložky na pozicích, které podmínky splňují. Jde o vysoké manažery, výkonné nebo provozní ředitele eventuálně i vyšší vedoucí pozice. Právě zde je nejpraktičtější zamezit nežádoucí profesní konkurenci, jež by mohla představovat pro zaměstnavatele ztížení jeho chodu činnosti i snížení prosperity, zisku a celkově ohrožení nebo ztrátu budované pozice na trhu.

Zaměstnavatel sám posoudí, zda eventuální využití institutu je pro něj východiskem k ochraně výrobních, technických a technologických postupů. Zhodnotí, zda pracovní pozice má k těmto informacím blízko, zda jejich využití v profesním růstu zaměstnance by mohlo jeho činnost zkomplikovat a zda poskytnutí finanční kompenzace bude výhodnější než případná možnost ohrožení jeho podnikání.

5.4.2 Časové omezení konkurenční doložky

Temporální hranice je další podmínkou, kterou strany musí dodržet.

Její uzákonění je více než vhodné vzhledem k okolnosti, že časově neomezený závazek by pro zaměstnance znamenal doživotní zákaz. Nemohl by provádět pracovní profesi, ke které získal potřebné vzdělání, má k ní nezbytné poznatky a v praxi ji ovládá. Jednoduše by již nešlo pouze o přiměřené omezení základního práva na práci, ale o jeho absolutní popření. Prakticky by nastala situace, kdy osoba s určitým profesním zaměřením byla navždy z jeho oboru vyloučena. Jinými slovy by se taková osoba stala ve svém oboru prakticky nepoužitelná, pokud by chtěla svůj převzatý závazek dodržet.

Relativně kogentní časová mez závazku stanoví maximální možné rozmezí. Tím se rozumí, že individuální smluvení doložky v rovině časové může být dle úvahy stran a jejich potřeby i kratší než stanoví zákon. Naopak vyjednání nad zákonem stanovenou hranici je nepřípustné a důvodem vedoucím k neplatnosti. Je nastavena na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru, jež se v historickém vývoji ukázala jako opodstatněná.

V praxi v drtivé většině případů je využívána roční temporální hranici maximální mírou. Tu ospravedlňuje předně povaha poznatků, informací a znalostí a rozsah případné škody

způsobené při jejich konkurenčním využití. Převažuje úsilí zaměstnavatele nejvyšší možnou mírou zaštítit své podnikání. Pouze výjimečně zvolí dobu kratší. Uzavírají ji spíše preventivně s přesvědčením dostatečné a přiměřené ochrany u pracovních pozic na nižších úrovních.

5.4.3 Peněžitá kompenzace

Konkurenční doložka zahrnuje nejen povinnost zaměstnance zdržet se činnosti shodné nebo mající soutěžní povahu s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale i povinnost zaměstnavatele poskytnout peněžitou kompenzaci.

Konkurenční doložka, jako výjimka z práva na práci, musí být svou povahou přiměřená, aby zbytečně nezatěžovala zaměstnance a míra omezení byla přijatelná. Proto je nezbytná vzájemná vyváženost institutu a jeho nediskriminující charakter. K tomu připívá právě zavedení povinností pro obě strany dohody.

Povinnost zakotvení kompenzace je podmínkou platnosti dohody. Je také relativně kogentní, ale oproti časové hranici upravuje minimální možnou výši. V původním znění ZP byla stanovena na průměrný měsíční výdělek zaměstnance a novelou č. 365/2011 Sb. snížena na jednu polovinu. Původní jednoměsíční výdělek byl z pohledu zaměstnavatelů omezující a svazující vzhledem k jejich finančním situacím. Vedle toho vysoká kompenzace mohla na zaměstnance působit dojmem, že nemusí po dobu trvání závazku pracovat, že své životní potřeby zajistí z poskytnuté kompenzace a tím by mohlo dojít k narušení sociální interakce, k horšímu začlenění zpět do společnosti. Proto na základě tlaku zaměstnavatelů a částečně i sociální politiky došlo k jejímu snížení, která má být dostupnější pro širší okruh a pomoci zachovat sociální solidaritu a celkovou sociální úroveň.

Z hlediska celkové výše peněžité kompenzace je nejen nutné respektovat základní zákonnou výši, ale zohlednit i konkrétní okolnosti. Výše musí být přiměřená rozsahu závazku se současným zachováním minimální hranice.

Samozřejmou snahou zaměstnavatele bude co nejvíce eliminovat svůj závazek a tím poskytnout co nejnižší výši kompenzace. To však požadavek přiměřenosti nedovoluje a je nutno celý závazek zhodnotit komplexně, také z pohledu zaměstnance. Požadavek přiměřenosti není blíže specifikován a ani nejsou stanoveny dílčí hlediska. Záleží pouze na dohodě stran, jak přiměřenost cítí, jak ji posoudí a vyčíslí. Navrhovaná výše nemusí vždy připadat přiměřená oběma stranám, proto ji lze přezkoumat soudem. Ten však posuzuje pouze otázku platnosti či neplatnosti doložky z pohledu přiměřenosti či nepřiměřenosti satisfakce. Přiznat vyšší kompenzaci nemůže a zaměstnanci zbude eventuální uplatnění náhrady škody.

Finanční satisfakce není poskytována jednorázově, ale za každý kalendářní měsíc dodržení závazku. Nenahrazuje sociální dávku a proto by na případný nárok a výši sociální dávky neměla vliv. Nárok na výplatu je však logicky vázán na splnění závazku po dobu celého měsíce. Pokud zaměstnanec po celý měsíc nedodrží závazek, zaměstnavateli jeho povinnost odpadá.

Zákonodárce doporučuje splatnost pozadu za předcházející měsíční období, stejně jako u výdělku. Avšak lze ujednat i jinou dobu splatnosti. Její stanovení je důležité, odvíjí se od ní možnost zaměstnance doložku vypovědět (viz níže).

5.5 Zajištění závazků z konkurenční doložky

Každé smluvní ujednání obsahuje pro jednu nebo obě strany povinnosti, které je nezbytné splnit. Přestože účastníci projevili vůli zavázat se, nikdy není předem jisté, že své povinnosti dostojí. Proto se právní řád snaží poskytnout určitou jistotu a připouští možnost závazky zajistit. A to smluvní pokutou. Obecně je v ZP striktně omezena a její sjednání lze pouze na základě dovolení zákona (§4a odst. 2 ZP). Sjednání § 310 odst. 3 ZP sice připouští, ale nenařizuje. Její existence není nezbytnou podmínkou doložky, nejedná se o podstatnou náležitost. Přesto je ve většině případů do znění konkurenční doložky zakomponována.

Smluvní pokuta je spojena s povinností zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti. Má působit tak, aby jej od případného porušení odradila a přinutila k řádnému plnění. Ono je vždy především finančně výhodnější povinnost splnit než k nesplněné povinnosti ještě zaplatit částku odpovídající smluvní pokutě. I z pohledu zaměstnavatele je výhodná. Nemusí prokazovat případnou škodu, postačí pouze platná dohoda a porušení povinnosti. Za účinnosti OZ byla chápána jako tzv. paušalizovaná náhrada škody, která v obecné rovině nahrazovala prokazování výše škody, pokud se nedohodli, že vedle smluvní pokuty vznikne i nárok na náhradu škody ve výši rozdílu smluvní pokuty. Dnes za účinnosti NOZ taková dohoda není možná a věřitel nemá nárok na náhradu škody (§ 2050 NOZ).

Výše smluvní pokuty závisí na mnoha faktorech. Přinejmenším musí být přiměřená povaze a významu konkurenčních poznatků. Měla by také vyjadřovat ztrátu, která by zaměstnavateli vznikla, pokud by zaměstnanec závazek nedodržel, což potvrdil i soud[85]. Stanovil, že je nezbytné vycházet nejen z poměrů zaměstnavatele, ale i zaměstnance neboli posoudit případ dle konkrétních okolností. Např. zohlednit rovnost v právu podnikat, význam

[85] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2008 sp. zn. 21 Cdo 4392/2007; rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2011 sp. zn. 21 Cdo 5008/2009; a další.

a rozsah využití pracovních postupů u konkurence, případná výše ztráty zisku zaměstnavatele, přihlédnout k poskytované protihodnotě apod. Pro případ pochybnosti, je možno ji nechat přezkoumat soudem. Ten však nemohl její výši za účinnosti OZ moderovat, pouze vyslovit nepřiměřenost. Zde si myslím, že NOZ učinil významný krok vpřed, když v § 2051 NOZ přiznal soudu právo nepřiměřenou výši snížit až do výše případné výše škody.

ZP konkrétní meze smluvní pokuty neřeší, proto teoreticky není vyloučeno, aby byla vyšší než dohodnutá satisfakce. Tento názor není přijímán všeobecně, domnívám se však, že je správný. Důležitý faktor vidím předně v okolnosti, že se jedná o smluvní ujednání a jako takové je na stranách, zda a v jaké výši ji sjednají. S přihlédnutím k zásadě pacta sunt servanda a povaze smluvní pokuty jako určitého druhu sankce je tedy, dle mého názoru, přípustná eventualita výše i nad peněžitou kompenzaci. Ovšem současně s ohledem na požadavek přiměřenosti a ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Obecnou úpravu smluvní pokuty ZP neobsahuje, je zapotřebí se obrátit do NOZ. Jde o otázku jejího určení a formu ujednání. Lze ji přímo vyčíslit nebo stanovit způsob, kterým se výše dá jednoznačně určit bez jakékoli pochybnosti. Co se týká problematiky formy, NOZ nic bližšího nestanoví. OZ připouštěl pouze písemné ujednání. ZP o formě mlčí, ale z hlediska významu a povahy, určitosti a právní jistoty považuji za vhodné její sjednání písemně.

ZP se od obecného pojetí v určitých otázkách odchyluje. § 310 odst. 3 stanoví, že jakmile dojde k porušení závazku, závazek zaniká. Tzn., že se původní závazek nahradí závazkem odpovědnostním. NOZ toto nedovoluje, k původní povinnosti přistupuje povinnost zaplatit smluvní pokutu. Díky povaze doložky by jiný závěr možný nebyl.

5.6 Zánik smluvního vztahu založeného konkurenční doložkou

Důvody pro ukončení účinnosti doložky jsou založeny na objektivních i subjektivních okolnostech. Mezi objektivní příčiny patří smrt zaměstnance a uplynutí doby, na kterou byla uzavřena, maximálně jednoho roku od faktického skončení pracovního vztahu.

Co se týče subjektivních důvodů, může je uplatnit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Svou vůlí mohou ovlivnit celkovou délku trvání závazku. Ovšem ani skončení doložky nemůže být svévolné a záměrně poškozující druhou stranu. Proto jsou stanovena určitá pravidla.

S ohledem na skutečnost, že konkurenční doložka je dvoustranným právním jednáním, považuji za jednu z možností ukončení dohodou. Zákon se sice touto variantou nezabývá, ale

domnívám se, že jejímu využití zásada smluvní volnosti nebrání. Její uzavření bych omezila na dobu trvání pracovního vztahu, protože právě tehdy nebude představovat omezení práva na práci. Uzavření v době, kdy pracovní vztah skončil, by nebylo vhodné vzhledem k nastoupeným účinkům doložky.

Dále může doložku ukončit zaměstnavatel. Ten má právo od dohody odstoupit, ale pouze v době trvání pracovního vztahu, což je více než správné. Protože, kdyby zaměstnanec při hledání nové práce dodržel konkurenční doložku a následně by zaměstnavatel odstoupil, poškodilo by to právě zaměstnance. Ten by působil v oboru jemu cizím, musel se znovu učit nové postupy a pravidla, se kterými doposud nepřišel do styku, bez potřebné praxe by jeho pracovní ohodnocení bylo nižší a odstoupení od dohody by mu přineslo ještě ztrátu finanční kompenzace. Proto je volba doby odstoupení zvolena vhodně, avšak osobně bych ji ještě více ohraničila a zajistila větší míru jistoty zaměstnanci.

Zaměstnanci je oproti tomu přiznáno právo dohodu vypovědět, avšak pouze v případě neplnění povinnosti zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel nerespektuje povinnost poskytnout satisfakci v dohodnutém termínu zcela nebo částečně a nenapraví ji ani do 15 dnů, zaměstnanec na takové dohodě nemusí mít dále zájem. Oprávnění podat výpověď je chápáno jako nutná obrana zaměstnance proti laxnímu přístupu zaměstnavatele. Zákonodárce doporučuje stanovit splatnost kompenzace měsíčně pozadu, tj. po celoměsíčním dodržení závazku. Jednoduše řečeno nejdříve splní zaměstnanec, následně zaměstnavatel. Proto by snadno mohlo dojít k situaci, kdy by zaměstnanec o část své kompenzace přišel s možností vyvázat se až po uplynutí doby splatnosti a následné 15 denní lhůty. Domnívám se, že vhodnějším řešením by bylo doporučení smluvit splatnost do konce konkrétního měsíce, v němž zaměstnanec plní závazek. Sice i zde hrozí nebezpečí, že zaměstnanec by těch pár dní závazek neplnil, ale byl by sám proti sobě, kdy tak učinil a odepřel si satisfakci i další měsíc.

Výpověď, přestože jde o jednostranné právní jednání, musí být doručena druhé straně, aby mohly nastat její účinky. Nestačí pouze, aby si zaměstnanec řekl, že lhůty uplynuly, nemusí doložku dále dodržovat a s klidnou hlavou začne pracovat pro konkurenci. Ale bez výslovného projevu vůle je nutné porušovanou dohodu plnit. Z požadavku doručení vyplývá, že musí být učiněna písemně. Předně se od něj odvíjí účinky výpovědi, jež nastávají prvním kalendářním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.

5.7 Výjimky z konkurenční doložky

Smluvní institut konkurenční doložky je v obecné rovině z hlediska existence institutem dispozitivním. Záleží pouze na účastnících, zda jej uzavřou a jaké nastolí podmínky. Ovšem stejně jako povinnost loajality má i konkurenční doložka své meze směrem k pracovním pozicím, jež upravuje § 311 ZP.

Jejich stanovení je vzhledem k dopadům konkurenční doložky správné a více než vhodné. V širokém spektru pracovního trhu jsou profese, u nichž by došlo k nelogickému potlačení jejich společenského významu, identity a veřejného zájmu. Profese, u nichž nedochází k tak dynamickému vývoji a u nichž by k žádné konkurenci dojít nemohlo. A to z důvodu, že zaměstnavatelem je stát, jiný veřejnoprávní subjekt, zařízení poskytující pomoc a další služby různých druhů a forem sociálního zaměření.

Konkrétním oborem, jež má uzákoněn zákaz smluvení doložky je oblast školství. Převedeno na profese jde o pedagogické pracovníky. Těmi se rozumí osoby vykonávající přímou vyučovací, výchovnou, speciálně pedagogickou nebo pedagogicko-psychologickou činnost vůči vzdělávanému jedinci, uskutečňuje výchovu a vzdělání. Namátkou např. učitelé, vychovatelé, speciální pedagogové a další.[86]

Fakticky však s ohledem na uvedený výčet zřizovatelů nejde o všechny školy a školská zařízení, ale pouze o zařízení zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí. Bez ohledu na stupeň školského zařízení se zákaz konkurence vztahuje jak na mateřské, základní, speciální a střední školy, konzervatoře a umělecky zaměřené školy a vyšší odborné školy. Dále se výjimka vztahuje na pedagogické pracovníky působící v zařízení sociálních služeb, jako jsou např. domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, zařízení pro krizovou pomoc a další[87].

[86] § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[87] Výčet zařízení sociálních služeb upravuje § 34 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

6. Srovnání se zahraniční právní úpravou

Tržní mechanismus, globalizace, snaha o ekonomickou nezávislost, konkurenční boj, zvětšující se pracovní trh a potřeba jeho pokrytí jsou známky dnešního vývoje společnosti. Konkurenční boj není pouhým pojmem, ale prostředím, kde si každý chrání svá výrobní a pracovní tajemství a kde jejich ochrana je jednou z věcí, jež vedou k úspěšnému podnikání, zisku a rozvoji společnosti. Proto ochrana z hlediska pracovního práva je nezbytným doplňkem celého systému.

Pracovní poměr v sobě ukrývá povinnost loajality, povinnost zachovat zaměstnavateli přízeň při výkonu práce a neangažovat se jinde. Stejně jako v české úpravě, tak i ve srovnávaných zahraničních normách je zákaz konkurence za trvání pracovního poměru téměř totožný a proto nevidím důvod k bližšímu vymezení. Zaměřím se na srovnání konkurenční doložky. Porovnám země, které jsou členy EU, Slovensko a Španělsko, a zemi, jejíž postavení vůči evropské entitě je individuálně upraveno mezinárodními smlouvami, Švýcarsko.

6.1 Slovensko

Slovensko je státem, který má k České republice nejužší vztah. Historie obou států se dlouhou dobu proplétala a díky společným zájmům a snahám, se položil stejný základ nejen ve společnosti, ale i na poli právním.

Pracovní vztahy upravuje zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce (dále jen ZP SR). Společně s dalšími normami reguluje a chrání oblast hospodářské soutěže a konkurenčního prostředí. Na úrovni pracovních vztahů se snaží zaštítit zaměstnavatelův zájem na zachování a udržení si významných skutečností, zabránit jejich úniku a případné škodě.

Novelou ZP SR č. 257/2011 Z.z. došlo ke změně úpravy konkurenčního jednání. Problematika po dobu pracovního poměru dostala nový vzhled a institut konkurenční doložky[88] byl premiérově zakotven s účinností od 1. září 2011.

§ 83a odst. 1 ZP SR dovoluje omezit zaměstnancovo ústavní právo na svobodnou volbu povolání[89] činností mající konkurenční charakter k předmětu podnikání, podobnost není třeba. Postačí, že má soutěžní povahu, je provázána s novým oborem zaměstnance a jako taková může podnikání zaměstnavatele ovlivnit ne-li ohrozit. Není rozhodné, v jakém vztahu ji bude zaměstnanec vykonávat.

[88] V originálním slovenském znění „obmezenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru“.
[89] Čl. 35 zákona č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Institut konkurenční doložky je institutem smluvním, avšak strany musí dodržet zákonem stanovené podmínky. Mnohé z nich ale nemají jasně vymezené hranice, což vyvolává nejistotu. Ale právě přiměřené a vyvážené omezení práva na svobodnou volbu povolání bude efektivně chránit zaměstnavatele. Pokud k takové dohodě nedojde, má soud pravomoc nepřiměřený závazek omezit nebo zrušit.

Co se týče otázky uzavření, je možné tak učinit pouze v pracovní smlouvě a v písemné formě. Jinou možnost ZP SR nedovoluje. Důvod je ten, že pracovní pozice, které svou povahou připouští konkurenční doložku, se neobsazují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které mají být spíše výjimečné. Proto se považuje za přípustnou pouze u pracovních poměrů. Na tuto myšlenku navazuje požadavek na osobu zaměstnance.

Další podmínkou a skutečností přispívající k vyváženosti dohody je povinnost zaměstnavatele poskytnout přiměřenou peněžitou kompenzaci. Ta je stanovena minimální výší, která představuje zákonnou, kogentní hranici, pod níž se strany dohodnout nemohou, jež činí polovinu průměrného měsíčního výdělku. Vyrovnání náleží za každý kalendářní měsíc trvání doložky, maximálně po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Výše kompenzace zohledňuje míru významu a hodnoty konkurenčně významných informací a tím vyváží závazek zaměstnance. Výplata je doporučována ve stejném termínu jako výplata výdělku, měsíčně pozadu. Úpravě však nebrání vlastní dohoda.

Slovenská úprava se snaží působit preventivně a připouští zajištění smluvní pokutou[90]. Musí být přiměřená významu a závažnosti závazku, aby případné porušení bylo dostatečně kompenzováno a zaměstnance od porušení odrazovalo. Maximální výše je limitována na výši dohodnuté peněžité kompenzace, jež vystihuje závazek jako celek. Zvláštností je, že pokud zaměstnanec bude po určitou dobu dohodu dodržovat a k porušení dojde až následně, výše smluvní pokuty se poměrně sníží - vezme se v potaz řádné plnění. Zaplacením dojde k zániku závazku.

K zániku dohody vede několik důvodů. Jde o uplynutí sjednané doby, odstoupení a výpověď. Zaměstnavatel má právo od dohody odstoupit pouze za trvání pracovního poměru, s účinky od prvního dne následujícího kalendářního měsíce od doručení, nejpozději však posledním dnem trvání pracovního poměru. Zaměstnanec zase dohodu vypovědět, pokud nedostal smluvenou kompenzaci ani do 15 dnů po splatnosti. Účinky výpovědi nastávají dnem doručení. Za důvod zániku je považována i dohoda, přestože není výslovně stanovena.

[90] Zákon pojem smluvní pokuty nepoužívá, operuje s termínem „primeraná peňažná náhrada“.

Možnost upravit si blíže podmínky sjednání konkurenční doložky a přizpůsobit je určitému druhu podnikání, potřebám a druhům zaměstnanců lze i prostřednictvím kolektivní smlouvy. Takto může být konkrétněji upraven okruh zaměstnanců, doba trvání závazku, minimální výše satisfakce a smluvní pokuta.

6.2 Španělsko

Španělsko jako jeden z evropských států představuje zemi, která svým územním členěním, zeměpisnou polohou, kulturou, historií, životním stylem a politickým systémem se jeví jako rozdílná a ČR vzdálená. Španělský právní řád je založen na kontinentálním právním systému, jehož základní principy, zásady a systém práva jsou zakotveny i v našem právním řádu.

Španělské pracovní právo, jako součást práva soukromého, je upraveno na nejvyšší úrovni Ústavou[91] a dále Zákonem o statutu pracovníků[92] (dále jen ET). Tyto předpisy představují základní úpravu pracovních vztahů, zásad, práv a povinností účastníků a dalších institutů pracovněprávní oblasti.

Ústava garantuje základní lidská práva včetně sociálních a hospodářských, jež jsou rozpracovány v pracovněprávních předpisech. Nejdůležitější z pohledu diplomové práce jsou čl. 35 a 38 Ústavy upravující právo na práci a jeho svobodnou volbu zvolit si obor působnosti bez jakéhokoli omezení nebo tlaku zvenčí stejně jako právo na svobodné podnikání. ET v souvislosti s právem na práci stanoví obecné pravidlo zajišťující pluralitu zaměstnání. Nicméně připouští i omezení s cílem zabránit zneužívajícímu nebo neloajálnímu výkonu práce.[93]

Institut konkurenční doložky[94] upravuje čl. 21 ET a specifikuje požadavky její existence. Závazek nekonkurovat si mohou strany smluvit přímo v pracovní smlouvě jako její nepodstatnou část. Domnívám se, že by nevznikl problém ani v případě, kdy by byla uzavřena jako samostatná dohoda za trvání pracovního poměru bez ohledu na zkušební dobu. Ani písemná forma není nutná, pouze se doporučuje z hlediska důkazní obtíže.[95]

---

[91] Španělská Ústava ze dne 27. prosince 1978.
[92] Ve španělském originále Estatuto de los Trabajadores, v anglickém znění Worker´s statute.
[93] Ius Laboris. *Non-compete clauses an international guide* [on line]. Brussels, Belgium: 2011. [citováno dne 2013-11-02]. Dostupné na <http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2010_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf>. s 273.
[94] V originálním španělském znění „pacto de no concurrencia".
[95] Ius Laboris. *Non-compete clauses an international guide* [on line]. Brussels, Belgium: 2011. [citováno dne 2013-11-02]. Dostupné na

Důvodem uzavření konkurenční doložky bude snaha zabránit nekalé soutěži. Zaměstnavatel ji bude požadovat v případě, kdy na ni bude mít zájem průmyslový nebo komerční. Zájmem průmyslovým se rozumí otázky týkající se výrobního procesu a postupu, komerčním zájmem vše, co se týká prodeje, distribuce, odbytu. Není důležitý předmět nebo povaha zaměstnancovy činnosti, ale právě zaměstnavatelův zájem. S tím souvisí i skutečnost, že ji nelze uzavřít s kterýmkoli zaměstnancem, ale pouze s takovým, který získal v zaměstnání určitou profesní specializaci. Zákon rozlišuje dvě skupiny – technické a ostatní zaměstnance. Technický zaměstnanec je definován jako kvalifikovaný pracovník se znalostmi výrobní, organizační nebo obchodní povahy a který spolupracuje se zaměstnanci obchodní strategie.[96] Příkladmo jde o vysoce postavené manažery, obchodní zástupce nebo výkonné ředitele apod. Ostatními zaměstnanci jsou všichni, které nelze řadit k technickým. Maximální doba trvání může být u technických zaměstnanců až dva roky po skončení pracovního poměru, kdežto u ostatních pouze šest měsíců.

Poslední podmínkou je adekvátní ekonomická kompenzace. Musí být dostačující rozsahu závazku a době trvání. Nemůže být součástí platu za odvedenou práci. Výplata je vázána až na skončení pracovního poměru a to buď formou jednorázové částky za celou dobu, což by mohlo zaměstnance pokoušet k neplnění povinnosti nebo měsíčně. Pokud zaměstnavatel kompenzaci neposkytne, zaměstnanec může doložku vypovědět s 30 denní výpovědní lhůtou, jejímž uplynutím doložka zaniká.

Zákon počítá i se situacemi, kdy k porušení došlo na straně zaměstnance. Může požadovat refundaci případné náhrady škody, pokud takovým jednáním nastala. Judikatura španělských soudů také dovodila, že si lze do znění dohody začlenit sankční ustanovení v podobě odškodnění za porušení povinnosti[97], jež bude přiměřené a adekvátní zajišťované povinnosti.

6.3 Švýcarsko

Švýcarsko získalo svým postojem a přístupem označení neutrálního státu. Totéž by se dalo říci i o jeho stanovisku k EU. Přestože Švýcarsko patří k tradičním evropským státům, součástí EU není. Jeho poměr je specificky upraven sérií bilaterálních smluv, které nahrazují jeho členství.

<http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2010_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf>. s 275.

[96] TAMTÉŽ. s 277.

[97] Obdoba našeho institutu smluvní pokuty.

Právní a politický systém, přímá demokracie, územní členění státu a specifický postoj dává Švýcarsku individuální charakter. Monistické pojetí soukromého práva je v evropském kontextu netradiční. Švýcarský právní řád je „řízen“ a na nejvyšší úrovni upraven Spolkovou ústavou[98], která nejen zakotvuje základní lidská práva jednotlivce, ale také vyjasňuje vztah federace a jednotlivých kantonů. Pracovní právo nebo spíše závazky a povinnosti vyplývající z pracovního práva je reprezentováno Spolkovým zákonem doplňujícím občanský zákoník, částí pátou: závazkové právo z roku 1911[99] (dále jen OR).

Problematika konkurenčního jednání souvisí s právem na práci a svobodnou volbu povolání, jež se nalézá v čl. 41 Spolkové ústavy. Omezení práva na práci je přípustné konkurenční doložkou[100] v čl. 340 a násl. OR.

Mezi základní požadavky patří nároky na osobu zaměstnance a časová limitace. Zákon „přípustného“ zaměstnance označuje jako osobu, které pracovní poměr umožňuje získat znalosti o klientech, výrobě, technických informacích, cenové struktuře, dodavatelích nebo obchodním tajemství a jejichž použití by mohlo způsobit zaměstnavateli značnou škodu. Celková koncepce konkurenční doložky musí být omezením přiměřeným především s ohledem na rozsah zaměstnancem vykonávané práce. Časová limitace v čl. 340a odst. 1 OR připouští zřejmě nejdelší dobu trvání. A to na tři roky po skončení pracovního poměru s možností prodloužení za zvláštních okolností, za nichž bude odůvodněná. V praxi se uzavírají nejčastěji na období jednoho až dvou let.[101] Posouzení přiměřenosti závisí na všech okolnostech případu, zejména na zájmu zaměstnavatele.

Poměrně výrazným rozdílem švýcarského pojetí je skutečnost, že zákon výslovně nezmiňuje peněžitou kompenzaci. Judikatura švýcarských soudů dovodila její vhodnost z hlediska vymahatelnosti a vynutitelnosti zaměstnancovy povinnosti. Výše a přiměřenost se odvíjí od konkrétních okolností. Praxe ji do znění hojně komponuje.[102]

Co se týče otázky sankčních ustanovení, těmi rozumí především náhradu skutečně vzniklé škody, jejíž výši prokazuje zaměstnavatel a smluvní pokutu. Ta nepředstavuje

[98] Spolková ústava Švýcarské konfederace z roku 1999.
[99] V originálním znění Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des schweizerischen Zivelgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht, v anglickém znění The Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code, Part five: The Code of Obligations.
[100] V originálním znění „Konkurenzverbot“.
[101] Ius Laboris. *Non-compete clauses an international guide* [on line]. Brussels, Belgium: 2011. [citováno dne 2013-11-02]. Dostupné na <http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2010_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf>. s 301.
[102] TAMTÉŽ. s 302.

podstatnou náležitost, avšak pokud ji dojednají, může se zaměstnanec zaplacením závazku zprostit, pokud se nedohodnou jinak. Avšak tím ještě není zbaven odpovědnosti za škodu, která přetrvává i nadále (čl. 340b odst. 2 OR). Naproti tomu, pokud by zaměstnavatel měl stále zájem na trvání doložky, může na její existenci trvat. Ale pouze za předpokladu, že tato možnost byla výslovně sjednána a nedošlo k velké škodě (čl. 340b odst. 3 OR). Na druhé straně pokud zaměstnavatel nezaplatil kompenzaci (pokud byla sjednána), zaměstnanec ji může vymáhat soudní cestou.

Konkurenční doložka zaniká uplynutím sjednané doby a dále, když zaměstnavatel ztratí prokazatelně zájem na jejím dalším pokračování nebo zaměstnavatel ukončil pracovní poměr bez přičinění zaměstnance. Tedy v případě, kdy ukončení pracovního poměru lze přičíst na vrub objektivním důvodům (čl. 340c odst. 2 OR). Zaměstnanec nemá možnost svým jednáním doložku ukončit.

7. Právní úprava de lege ferenda

V této části diplomové práce bych se chtěla zaměřit na znění současné právní úpravy a pokusit se navrhnout změnu těch ustanovení, která jsou, dle mého názoru, nedokonalá, nejasná či činí určité interpretační problémy. V rámci těchto úvah je potřeba zvážit veškeré možné faktory problematiky. Dále je potřeba zdůraznit otázku efektivity a především přiměřenosti s ohledem na základní právo na práci. V neposlední řadě se také vypořádat s problematikou plnění závazku a prostředků zajišťující dodržení.

Nejdříve se zaměřím na konkurenční jednání za trvání pracovního poměru, jež však mnoho změn, oproti institutu konkurenční doložky, nevyžaduje. Přesto se domnívám, že je vhodné více posílit postavení zaměstnance. Následně přejdu na konkurenční doložku, která přes neustálé změny stále není optimálně upravena a má podstatné mezery. Inspirací pro mě budou poznatky získané rozborem zahraničních právních úprav, i když nelze říci jednoznačně, která je tou dominantní.

7.1 Návrh právní úpravy konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Úprava vymezené problematiky se mi jeví poměrně dostatečná, ale i zde spatřuji drobné nedostatky. Předně jde o zvolenou konstrukci srovnání jiné výdělečné činnosti s předmětem podnikání zaměstnavatele. Zde vidím nevhodnost úpravy. Výkon práce jednotlivého zaměstnance představuje pouhý článek, pouhou částečku celého podnikání zaměstnavatele a proto považuji za poměrně nešťastné porovnání pouze s předmětem podnikání. Jako vhodnější řešení bych navrhla srovnání s konkrétním druhem práce s přihlédnutím k předmětu podnikání. Tím, domnívám se, bude zlepšeno postavení zaměstnance a odstraněno jeho nadbytečné zatížení.

Další nedokonalost spatřuji v udělení nesouhlasu. Myslím si, že by bylo vhodné právně zakotvit nesouhlas a předně povinnost rozhodnutí odůvodnit stejně jako u jeho odvolání. Mám za to, že rozhodnutí ať už je jakéhokoli druhu, má své opodstatnění, pokud je dostatečně a řádně odůvodněno. Samozřejmostí je jeho písemná forma. Problematiku důvodů bych upravila i u odvolání souhlasu a to demonstrativním výčtem.

Návrh přepracovaného § 304 ZP by mohl mít tuto podobu:

(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání v základním pracovním vztahu vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je, s přihlédnutím k předmětu činnosti

zaměstnavatele, shodná s druhem práce zaměstnance, jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.

(2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odst. 1 neposkytne, je povinen tak učinit písemně; současně je povinen v něm uvést důvody. Totéž platí i pro jeho odvolání, jehož důvody mohou být zejména, že

a) výkonem jiné výdělečné činnosti došlo k poškození nebo ohrožení zájmů zaměstnavatele,

b) v důsledku změny druhu práce zaměstnance popř. změny předmětu činnosti zaměstnavatele představuje jiná výdělečná činnost vyšší míru konkurence, než jaká byla předpokládána při udělení souhlasu,

c) výkon jiné výdělečné činnosti neúměrně zasahuje do pracovního poměru zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím z příslušných právních předpisů.

7.2 Návrh právní úpravy institutu konkurenční doložky

Konkurenční doložka vyžaduje mnohem hlubší a razantnější změny. Předně bych změnila srovnání s předmětem činnosti zaměstnavatele a zakomponovala do znění i druh práce zaměstnance (jako výše).

Podmínky platnosti považuji za dostatečné a přiměřené. S výjimkou úpravy splatnosti peněžité kompenzace, která je doporučována zpětně za kalendářní měsíc. Spíše bych zvolila splatnost na konec konkrétního měsíce. Řešení mi připadá více motivující.

Za poměrně nešťastné považuji znění smluvní pokuty. Myslím si, že možnost jejího uplatnění by měly mít obě strany. Zaměstnancova práva nejsou žádným způsobem zajištěna a v tom vidím nedostatek. Vedle toho bych detailněji upravila otázku přiměřenosti. Je nezbytné ji poměřovat v kontextu celého závazku, jeho povahy a významu, ale také bych její výši nelimitovala výší kompenzace. Dle mého názoru jde o dvě odlišné částky, mezi kterými není bližší vztah, protože kompenzace představuje satisfakci za omezení práva na práci. Další otázku, kterou postrádám, je otázka moderace, která je po účinnosti NOZ přípustná pro určité občanskoprávní vztahy. Domnívám se, že její výslovné sjednání v ZP by přispělo k zefektivnění a pružnosti. V neposlední řadě bych výslovně upravila její vztah k odpovědnosti za škodu nebo odkázala na § 2050 NOZ.

Co se týče problematiky zániku i zde bych určité úpravy učinila. Narážím na výslovné zakotvení dohody stran jako způsobu zániku. Přestože ze zásady smluvní volnosti tato možnost vyplývá, praxe ji neřešila shodně. Dále u institutu odstoupení bych zakotvila povinnost uvést důvody a také lhůtu, ve které by k odstoupení mohlo dojít. Nejvhodnější by byla lhůta dvou měsíců před rozvázáním pracovního poměru, aby nemohlo dojít k odstoupení např. poslední den pracovního poměru. Na základě inspirace ZP SR bych upravila i okamžik nástupu účinku výpovědi ke dni doručení, jelikož se mi výpovědní lhůta zde jeví jako zbytečná.

Přepracovaný § 310 ZP by nově mohl znít:

(1) Konkurenční doložkou se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavazuje, že po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle po dobu 1 roku, se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná nebo měla soutěžní povahu k předmětu činnosti zaměstnavatele s přihlédnutím k druhu práce zaměstnance.

(2) Součástí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Splatnost peněžitého vyrovnání je k poslednímu dni v měsíci, ve kterém dochází k plnění závazku.

(3) Konkurenční doložku lze sjednat jen se zaměstnancem, jestliže to je možné od něj spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání a jejichž využití při činnosti uvedené v odst. 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

(3) Pro případ porušení závazků, jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele lze sjednat smluvní pokutu. Závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikne jejím zaplacením. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací v odst. 3 a celkové dohodě; může být i vyšší než peněžité vyrovnání, pokud to ospravedlňuje povaha a význam informací dle odst. 3. Nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu může soud snížit s přihlédnutím k významu a povaze zajišťované povinnosti a to až do výše skutečně vzniklé škody.

(4) Pokud byla sjednána smluvní pokuta, nemůže požadovat náhradu škody způsobenou porušením povinnosti; případná dohoda, která by stanovila něco jiného, je neplatná.

(5) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance a to nejpozději dva měsíce před jeho skončením. Může tak učinit zejména z důvodu, že

a) zaměstnanec se po dobu zaměstnání neseznámil s konkurenčně významnými skutečnostmi zaměstnavatele,

b) zaměstnavatel již nemá zájem na ochraně informací uvedených v odst. 3,

c) zaměstnanec přestal představovat hrozbu nežádoucí profesní konkurence.

(6) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na zániku konkurenční doložky pouze po dobu trvání pracovního poměru.

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

(8) Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; stejně jako odstoupení od konkurenční doložky, její výpověď a dohoda o zániku.

Závěr

Pracovněprávní vztahy zaujímají v životě každého významné místo. Představují vztahy, jejichž prostřednictvím si každý člověk, s výjimkou těch, kteří podnikají nebo nemohou z objektivních důvodů práci vykonávat, zajišťuje prostředky pro uspokojení základních potřeb svých a své rodiny. Proto se s problematikou pracovního práva a jeho institutů každá osoba setká.

Konkurenční jednání zaměstnance představují instituty, které dokážou jak během pracovního poměru, tak i po jeho skončení ochránit konkurenčně významné skutečnosti zaměstnavatele a zabránit škodě, jež by mohla mít v nejhorším případě až existenční dopady. Druhou stranou mince, zesílenou u konkurenční doložky, je omezení ústavního práva na práci. Proto z pohledu koncepce lidských práv je nezbytné nastavení přiměřené míry, efektivnosti a správná optimalizace. Zastávám názor, že instituty konkurenčního jednání, jsou z hlediska konstrukce pracovněprávních vztahů významným a nepostradatelným doplňkem. Domnívám se, že jejich uzákonění je, v rámci zaměstnavatelova zájmu, ospravedlnitelné. Dalo by se říci, že představují preventivní ochranu citlivých informací, ovšem za předpokladu správného nastavení vyváženosti závazků.

Cílem diplomové práce bylo poskytnout komplexní pohled na současnou i minulou právní úpravu institutů, přiblížit normy evropských zemí a navrhnout novou úpravu, kde inspirací byly právě srovnávané evropské země, jejichž znění je od českého odlišné. Slovensko zakotvuje možnost uzavřít doložku pouze u pracovního poměru stejně jako Španělsko, které nepožaduje ani její písemnou formu. Dále náš sousední stát limituje výši smluvní pokuty vyčíslenou kompenzací, přizpůsobuje ji délce plnění závazku, stanovuje účinky výpovědi ke dni doručení a upravuje moderaci. Španělsko zase za důvod uzavření doložky považuje předně zájem zaměstnavatele, délku trvání určuje na dobu 6 měsíců a 2 let u různých druhů zaměstnanců, výplatu kompenzace dovoluje provést i jednorázově a výslovně neupravuje smluvní pokutu jako způsob zajištění závazku. Naproti tomu Švýcarsko má značně odlišné pojetí – nemá zakomponovánu kompenzaci, doba trvání je 3 roky s případným prodloužením, zaměstnanec nemůže podat výpověď, při porušení povinnosti vzniká odpovědnost za škodu i smluvní pokuta a také právo zaměstnavatele trvat dále na jejím pokračování.

Zakotvením mnou navrhovaných změn by byly odstraněny nejasnosti stávajícího znění a aplikační problémy, které v krajním případě způsobovaly i neplatnost. Avšak nelze

přehlédnout skutečnost, že pokud by u této problematiky došlo k přijetí mezinárodní úmluvy popř. k harmonizaci ze strany EU, která doposud chybí a navrhovanému znění odporovala, bylo by nutné uvést ji do souladu s přijatými závazky.

Na závěr bych ráda zdůraznila, že ačkoli se pohledy na konkurenční doložku mohou lišit, opodstatnění má pouze v případě, že bude dostatečně přiměřená a vyvážená a to jak z hlediska osoby zaměstnance, délky časové limitace, dostatečné kompenzace, významu a povahy konkurenčně významných skutečností a specifických okolností konkrétního případu.

Přestože zastávám názor, že je změna stávajícího znění nutná, nepochybuji o tom, že k dosažení vyvážené úpravy povede ještě dlouhá cesta.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce, komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.

BOGNÁROVÁ, V. Konkurenční doložky podle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání,* 2000, roč. 6, č. 9-10, s. 6-11.

DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 10, s 433-439.

GRULICH, T. Možnosti odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenční doložce. *Právní rádce,* 2005, roč. 13, č. 2, s. 33-34.

HENDRYCH. D A KOL. *Právnický slovník.* 3. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2009. 1459 s.

Ius Laboris. *Non-compete clauses an international guide* [on line]. Brussels, Belgium: 2011. [citováno dne 2. 11. 2013]. Dostupné na <http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2010_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf>. 350 s.

JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda,* 2001, roč. 49, č. 8, s. 5-10.

JOUZA, L. Změny v ZP. *Právní rádce,* 2004, roč. 12, č. 2, s. 37-41.

JOUZA, L. Je nový zákoník práce liberální? *Právní rádce,* 2005, roč. 13, č. 12, s. 29-32.

Komise EU. *Zelená kniha – Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století.* KOM (2006) 708, 26. 11. 2006 [citováno dne 26. 11. 2013]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf>. 15 s.

KOSTEČKA, J. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. *Právní rozhledy,* 1993, roč. 1, č. 3, s. 73-75.

PAŘÍZEK, I. Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 4, s. 37-38.

PÍCHOVÁ, I. Ad: Konkurenční doložka. *Právní rádce,* 2001, roč. 9, č. 8, s. 27-30.

PRIELOŽNÝ, M. Konec souběhů po rekodifikaci [online]. epravo.cz, 19. září 2013 [citováno dne 19. 10. 2013]. Dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-soubehu-po-rekodifikaci-92470.html>.

SALAČOVÁ, M. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 6, s. 267-268.

ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde, 2008. 203 s.

ŠIMEČKOVÁ, E. Právní úprava konkurence v obchodním právu. *Acta iuridica olomucensis,* 2006, roč. 2, č. 3, s. 118-122.

TUREK, R. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy,* 2008, roč. 16, č. 8, s. 277-285.

VAŠÍČEK, M. Poznámka ke konkurenční klauzuli. *Právní rozhledy,* 1995, roč. 3, č. 4, s. 143.

VAŠÍČEK, M. Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. *Právní rozhledy,* 1994, roč. 2, č. 1, s. 17-18.

ZRUTSKÝ, J. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy,* 1996, roč. 4, č. 11, s. 515-517.

Právní předpisy

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů,

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

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

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

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,

Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů,

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 143/2001 Sb., na ochranu hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů,

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

Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 1/1863 ř.z., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád, ve znění pozdějších předpisů,

Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/01) [online]. [citováno dne 26. 10. 2013] Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>.

Zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, ve znění pozdějších předpisů [online]. [citováno dne 2. 11. 2013] Dostupné na <http://www.zakonypreludi.sk/zz/1992-460>.

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů [online]. [citováno dne 2. 11. 2013] Dostupné na <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>.

Španělská Ústava ze dne 27. prosince 1978 [online]. [citováno dne 2. 11. 2013] Dostupné na <http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_texto_ingles_0.pdf>.

Estatuto de los Trabajadores [online]. [citováno dne 2. 11. 2013] Dostupné na <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_571_0.pdf>.

Spolková ústava Švýcarské konfederace [online]. [citováno dne 3. 11. 2013] Dostupné na <http://www.admin.ch/ch/e/rs/1/101.en.pdf>.

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des schweizerischen Zivelgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [online]. [citováno dne 3. 11. 2013] Dostupné na <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/201305280000/220.pdf>.

Judikatura

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

Rozhodnutí Ústavního soudu ČSFR, sp. zn. Pl. ÚS 22/92,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97,

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 6. 2007, sp. zn. 32 Odo 407/2005,

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2008 sp. zn. 21 Cdo 4392/2007,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2011, sp. zn. 23 Cdo 4192/2008,

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2011 sp. zn. 21 Cdo 5008/2009,

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

Rozhodnutí ze dne 15. 1. 2003 sp. zn. 21 Cdo 963/2002,

Rozhodnutí ze dne 18. 10. 2005 sp. zn. 21 Cdo 781/2005,

Rozhodnutí ze dne 30. 5. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2093/2006,

Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 1. 1994 č. j. 7 Co 2163/03-84,

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 4. 2001 č. j. 20 Co 99/2001-123,

Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 6. 1993 č. j. 14 C 339/92-60,

Rozsudek Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 1. 11. 2000 č. j. 11 C 127/98-104.

Abstrakt

KLEMPÍŘOVÁ, Veronika: Problematika zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích. [Diplomová práce] / Veronika Klempířová. Univerzita Palackého v Olomouci. Právnická fakulta; Katedra občanského a pracovního práva. Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. Olomouc, Právnická fakulta UP, 2014, 61 s.

Diplomová práce se zabývá problematikou zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích. První kapitola definuje instituty konkurenčního jednání během pracovního poměru i po jeho skončení. Vývoj právní úpravy a s tím spojené problematické aspekty jsou uvedeny v kapitole druhé a třetí. Další kapitoly jsou zaměřeny především na současnou právní úpravu těchto institutů v České republice a ve vybraných zemích v zahraničí. Autorka si dala za cíl zhodnotit stávající stav na poli konkurenčního jednání zaměstnance, a to jak v tuzemsku, tak v zahraničí. Na základě tohoto zhodnocení navrhne vhodnou právní úpravu, která by určila efektivnější a vhodnější pravidla konkurenčního jednání zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Klíčová slova

Konkurence, konkurenční doložka, povinnosti zaměstnance, povinnost loajality, právo na práci, legislativa.

Abstract

KLEMPÍŘOVÁ, Veronika: Issue of Non-Competitive Conduct of Employee in Labour Relations. [A thesis] / Veronika Klempířová. Palacký University Olomouc. Faculty of Law; Department of Civil Law and Labor Law. Supervisor: Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. Olomouc, Palacký University – Faculty of Law, 2014, 61 p.

This thesis deals with of Non-competitive conduct of an employee in labour relations. The first chapter defines institutes of competitive conduct during employment and after its end. Legislation developments and related problematic aspects are presented in chapters two and three. Other chapters focus primarily on current legislation of these institutes in the Czech Republic and in selected foreign countries. The author's aim is to assess the current state of the field of competitive conduct of an employee, both in the Czech Republic and abroad. On the basis of this evaluation she will propose appropriate legislation which would determine more effective and appropriate rules of competitive conduct of an employee in labour relations.

Key words

Competition, competition clause, employee's duties, duty of loyalty, right to work, legislation.