

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Jaroslav Čižmář

Konkurenční doložka v pracovním právu

Diplomová práce

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Konkurenční doložka v pracovním právu vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 10. července 2022

Jaroslav Čížmář

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu své práce JUDr. Tomáši Tintěrovi PhD. za ochotu a vstřícnost, cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této diplomové práce.

Seznam použitých zkratek

ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZPr 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZP SK	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
Listina	Listina základních práv a svobod
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika

Obsah

Úvod	7
1 Vymezení základních pojmů	9
1.1 Pracovněprávní vztah a jeho vznik	9
1.2 Zaměstnanec	10
1.3 Zaměstnavatel	10
1.4 Konkurenční doložka dle OZ.....	11
2 Historický vývoj konkurenční doložky v pracovním právu	13
2.1 Konkurenční jednání v 1. polovině 20. století	13
2.1.1 Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících	13
2.1.2 zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži.....	16
2.1.3 Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).....	16
2.2 Právní úprava zákazu konkurenčního jednání v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce	20
2.2.1 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995 č. j. II. ÚS 192/95	22
2.2.2 Novela zákoníku práce z roku 1965 provedená zákonem č. 155/2000 Sb.....	24
2.2.3 Novela zákoníku práce z roku 1965 provedená zákonem č. 46/2004 Sb.....	26
3 Současná právní úprava konkurenční doložky	27
3.1 Konkurenční doložka jako smlouva a její sjednání	29
3.2 Podmínky sjednání konkurenční doložky.....	31
3.3 Závazek zaměstnance.....	33
3.3.1 Vydělečná činnost	34
3.3.2 Soutěžní povaha	35
3.4 Závazek zaměstnavatele	35
3.5 Peněžité vyrovnání.....	36
3.6 Smluvní pokuta.....	37
3.7 Náhrada škody	39
3.8 Zánik konkurenční doložky	40
3.8.1 Dohodou.....	40
3.8.2 Odstoupením	40
3.8.3 Zaplacením smluvní pokuty	42
3.8.4 Výpověď strany zaměstnance	42
3.8.5 Uplynutí doby a smrt.....	43

4 Srovnání s právní úpravou zákazu konkurence Slovenské republiky	44
4.1 Zákaz konkurence v Slovenském právním řádu	44
4.2 Zákaz konkurence během trvání pracovního poměru	45
4.3 Zákaz konkurence po skončení pracovní poměru.....	45
5 Úvaha de lege ferenda	49
Závěr	52
Seznam použitých zdrojů.....	53
Abstrakt	58
Abstract.....	58
Klíčová slova	59
Key words.....	59

Úvod

Práce v různých podobách je nedílnou součástí života každého člověka, ať už pocházíme z bohaté či chudé rodiny, tak jsme poznali aspoň nějakou formu práce či máme ponětí, jak vypadá. Stejně jako práce tvoří velkou součást našeho života pracovní právo, které nezbytně provází práci jako takovou. Jak se vyvíjela tržní ekonomika v ruku v ruce s trhem práce, tak se jednotlivé tržní subjekty začaly dostávat do střetů různých ekonomických zájmů tzv. konkurence.

Právě právní úprava konkurenčního jednání, konkrétně konkurenční doložky v pracovním právu bude obsahem této práce. Institut konkurenční doložky a obdobných ujednání má na našem území bohatou historii, neboť za posledních 100 let jsme si jako země prošli hned několika politickými režimy a změnami území. Taktéž se jedná o velice významnou součást pracovního práva, jelikož může omezovat zaměstnance, zaměstnavatele nebo oba a pro obě tyto strany je dané omezení velice zásadní, neboť ovlivňuje jejich ekonomickou existenci. Každopádně bohaté historii a důležitosti ujednání o konkurenční doložce a jí podobným ujednáním neodpovídá literatura, výjimkou jsou odborné články, jež reagovaly na značný vývoj judikatury tohoto institutu. Právě toto neodpovídající zastoupení literatury a nedostatek diskuse na dané téma mě přimělo jej zvolit, jelikož věřím, že je zde stále mnoho prostoru k rozboru stávající právní úpravy a úvahám, kam by měla směřovat do budoucna.

K zodpovězení výzkumných otázek bude nejprve potřeba vymezit a definovat některé ze základních pojmů jako, kdo jsou smluvní strany při uzavírání konkurenční doložky tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Dále je třeba definovat, co je to pracovní poměr a jak vzniká, neboť právě v rámci tohoto ujednání se uzavírají konkurenční doložky a případné další pojmy. Tímto se budu zabývat v první kapitole. Navážu na to kapitolou druhou, kde stručně rozeberu vývoj právní úpravy konkurenční doložky a důvody, které mohly vést k daným změnám. Následně se v třetí kapitole zaměřím na stávající úpravu konkurenční doložky v zákoníku práce. Čtvrtá kapitola bude zaměřená na dopad konkurenční doložky na trh práce jako takový, jelikož nějakým způsobem omezuje zaměstnance ve výkonu práce po určitou dobu a některé zaměstnance může odrazovat od určitých zaměstnání. Pátá kapitola bude zaměřena na stávající soudní praxi týkající se konkurenční doložky, kde se pokusím zanalyzovat jaký přístup mají soudy v České republice ke konkurenční doložce a jak s jednotlivými ujednáními nakládají. Nakonec v šesté kapitole se budu zabývat reálným zajištěním závazků vzniklých z konkurenční doložky. Na závěr shrnu své poznatky a myšlenky *de lege ferenda*.

Nutno podotknout, že má diplomová práce se primárně zabývala konkurenční doložkou z pohledu pracovního práva, ale problematika zákazu konkurence je mnohem širší. Existují konkurenční doložky dle NOZ (např. ve smlouvách o obchodním zastoupení, o franchisingu atd.), a zákaz konkurence může taktéž vyplývat přímo ze zákona (např. u orgánů obchodní korporace). Věřím, že v oblasti pracovněprávních vztahů tato práce poskytuje komplexní pohled do problematiky konkurenčních doložek a ukazuje, že institut má v pracovním právu místo, i skrz své dosavadní nedostatky, které snad zákonodárce spolu se soudy odstraní.

1 Vymezení základních pojmů

V této úvodní kapitole se budu věnovat vymezení základních pojmů, které jsou těsně spjaty s institutem konkurenční doložky, a taktéž jsou základním kamenem pracovního práva, jenž zaštituje daný institut. Z těchto důvodů shledávám vymezení následujících pojmů pro účely této práce nezbytné. Mezi tyto pojmy řadím pracovněprávní vztah a jeho vznik, smluvní strany pracovněprávního vztahu neboli zaměstnanec a zaměstnavatel.

1.1 Pracovněprávní vztah a jeho vznik

Pracovněprávní vztah je základem pracovního práva jako takového. Pravděpodobně právě proto se jej zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen „ZPr“) pokouší vymezit hned v prvním paragrafu.

Z daného ustanovení nám vyplývá, že ZPr považuje za pracovněprávní vztahy a) právní vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, b) právní vztahy kolektivní povahy, které „souvisejí s výkonem závislé práce“, kdy se domníváme, že první formulací měl zákonodárce na mysli pouze tzv. individuální pracovněprávní vztahy a druhou tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy. Tímto výčet pracovněprávních vztahů v ZPr končí. Diskutabilním pak je § 1 písm. d) ZPr, kde zákoník práce upravuje „některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“, ale za pracovněprávní vztahy je již neoznačuje. I skrz tyto nejasnosti v zákoníku práce, bude vhodné i tyto naposledy užití právní vztahy považovat za pracovněprávní, ostatně tomu tak bylo i v minulosti v případě obdobně úzce koncipovaného § 28 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.¹

Pracovněprávní vztahy spadají pod soukromoprávní vztahy, ale vzhledem k tomu, že zde existuje vztah nadřazenosti a podřazenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak jsou zde určitá specifika, které zákoník práce reflektuje větším výskytem kogentních ustanovení oproti občanskému zákoníku.

Bělina (2017) uvádí: „*Pracovněprávní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce (základní pracovněprávní vztahy), vznikají jen na základě právních jednání, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.*“ Závazky v těchto vztazích vznikají primárně ze smluv upravených zákoníkem práce, ale taktéž mohou vznikat i

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 71.

na základě smluv upravených občanským zákoníkem či z jiných zákonem neupravených nebo smíšených smluv.²

Pro úplnost je vhodné ve zkratce zmínit, co je závislá práce. Dle § 2 odst. 1 ZPr: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ a dále pak doplňuje v druhém odstavci stejného ustanovení, že „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“³

1.2 Zaměstnanec

Zaměstnanec je vymezen v § 6 ZPr takto: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“⁴ Tato stručná definice klade důraz na soukromoprávní charakter vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jakožto smluvní strany základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnancem se může stát fyzická osoba, pokud je svéprávná a má právní osobnost.⁵ Oba tyto předpoklady nabývá dovršením patnácti let, ale zároveň § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) stanoví, že „*závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána.*“⁶ Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.“⁷

1.3 Zaměstnavatel

Podle § 7 ZPr: „*je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Z toho nám plyne, že se oproti zaměstnanci se může jednat jak o fyzickou osobu, tak i právnickou osobu, pro niž se jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základ. Obdobně jak u zaměstnance, tak i zde je osobní status zaměstnavatele upraven mimo zákoník práce, a to v NOZ. Mezi zaměstnavatele jako fyzické osoby běžně řadíme osoby, které podnikají na základě živnostenského oprávnění dle

² BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, s. 79.

³ ZPr.

⁴ ZPr.

⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 73.

⁶ Dříve možnost uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní smlouvu ještě před ukončením povinné školní docházky a jako den nástupu do práce stanovit až po ukončení povinné školní docházky, avšak od 1. 1. 2014 musí být obě podmínky (dovršení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky) splněny kumulativně .

⁷ NOZ.

zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ale také osoby vykonávající činnost podle zvláštních předpisů. Jedná se například o advokáty, daňové poradce, notáře. Každopádně zaměstnavatelem může být i osoba bez jakéhokoli oprávnění k podnikatelské či jiné obdobné činnosti. Fyzická osoba může zaměstnávat zaměstnance v souvislosti s výdělečnou činností, k níž nepotřebuje zvláštní oprávnění například u autorskoprávní činnosti, ale taktéž může mít zaměstnance třeba pro osobní potřebu.⁸

1.4 Konkurenční doložka dle OZ

Někdy je třeba sjednat konkurenční doložku s prokuristy, členy statutárního orgánu a osobami v obdobném postavení, kde je třeba zamezit jejich konkurenčnímu jednání po skončení působení v jejich funkci či po skončení spolupráce. Právě s těmito osobami je uzavírána konkurenční doložka dle NOZ, jenž podléhá jiným nárokům (např. konkrétní vymezení území, okruh činností, osob, maximální doba až pět let).⁹

Zákonná úprava týkající se konkurenční doložky byla do NOZ doplněna, jelikož tehdejší úprava konkurenčních doložek v § 672a zákon č. 519/1991 Sb., obchodní zákoník byla jak obsahově, tak systematickým zařazením nedostačující.¹⁰

Ustanovení § 2975 NOZ upravuje zakázané konkurenční doložky účastníků hospodářské soutěže. NOZ taktéž výslovně upravuje konkurenční doložku v § 2518 NOZ u smlouvy o obchodním zastoupení, tato právní úprava je *lex specialis* k ve vztahu k § 2975 NOZ.¹¹

Konkurenční doložka upravená v ZPr je ve vztahu k úpravě obsažené v NOZ úpravou zvláštní, a tedy má přednost. Konkurenční doložku dle NOZ tedy se zaměstnanci sjednat nejde, z důvodů zvláštní zákonné ochrany zaměstnance v oboru pracovního práva, a tudíž působí konkurenční doložka podle ZPr jako institut slabší. Přesto i tento slabší institut může být rozdílem mezi bytím či nebytím zaměstnavatele.

Avšak nutno pamatovat, že NOZ se subsidiárně uplatní u institutů, které souvisí s konkurenční doložkou, kde to vyžaduje a dovoluje jejich účel. Důležitá pak může být

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 71.

⁹ SALÁČ, Jiří, DVOŘÁK, Michal. *Konkurenční doložka v praxi | Práce a mzda. Hlavní strana | Práce a mzda* [online]. 2022 Wolters, 22. 8. 2019 [cit. 22. května 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>.

¹⁰ ELIÁŠ, Karel. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 1049.

¹¹ ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 3, s. 65-68.

například úprava odstoupení od smlouvy dle § 2001 a násl. NOZ či také úprava smluvní pokuty dle § 2050 NOZ.¹²

¹² TKADLEC, Matěj. *Konkurenční doložka novou optikou Ústavního soud* [online]. EPRAVO.CZ, 29. 5. 2019 [cit. 23. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-novou-optikou-ustavniho-soudu-109413.html>.

2 Historický vývoj konkurenční doložky v pracovním právu

Zdravá konkurence jako taková pomáhá obchodu vzkvétat a je tedy žádoucí, ale v určitých podobách může směřovat k likvidaci konkurence tedy sama sebe (monopoly, kartelové dohody apod.). Aby konkurence přispívala hlavně k ekonomickému růstu musely vzniknout určitá pravidla, jež se napříč lety vyvíjela a s nejvyšší pravděpodobností se budou vyvíjet nadále.

2.1 Konkurenční jednání v 1. polovině 20. století

V 2. polovině 19. století se u nás začal výrazně rozrůstat průmysl a s ním ruku v ruce i obchod. Díky výraznému rozvoji obchodu se stále častěji stávala konkurence mezi podnikateli předmětem debat a taktéž se začaly objevovat možnosti konkurence ze strany zaměstnance. První zákony, jež regulovaly konkurenční jednání, byly zákon č. 1/1863 ř. z., obchodní zákoník a zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský zákon. Oba zákony obsahovaly takzvané „zákonné zákazy konkurence“, které zakazovaly zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako jeho zaměstnavatel. Oba zákony byly napsané velice stroze a ustanovení obchodního zákoníku byly dispozitivní, a mohly být tedy upraveny v neprospěch zaměstnance.¹³

Na počátku 20. století se ukázalo, že je potřeba chránit obchodní tajemství a obdobné informace nejen při trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení. Následně bylo toto reflektováno v pracovních smlouvách, kde se začaly objevovat konkurenční doložky, které neměly podporu v zákoně a určení, zda jsou platné, bylo ponecháno na tehdejších soudech.¹⁴

2.1.1 Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

Tento zákon byl revoluční, protože byť vycházel ze zásady smluvní volnosti, tak obsahoval hned několik prvků, kterými stát chránil zaměstnance. Byl důležitý i pro další vývoj právní úpravy, jelikož se na tento zákon v mnoha směrech navazovalo a některé zásady se přejímaly do následujících zákonů. Taktéž se jednalo o první zákon, který upravil konkurenční jednání po skončení pracovního poměru.¹⁵

Jak napovídá název zákona, zabýval se obchodními pomocníky. Obchodní pomocník byl zaměstnanec u zaměstnavatele (kupce) na základě služební smlouvy a dle dané smlouvy měli vykonávat výhradně nebo převážně kupecké práce (práce související s vedením a

¹³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 25.

¹⁴ Tamtéž s. 31.

¹⁵ Tamtéž s. 26-31.

organizací podniku) a předpokládalo se, že tento zaměstnanec měl určité vzdělání či znalosti odpovídající výkonu práce. Zjednodušeně se jednalo o zaměstnance, jenž vypomáhal v obchodě majiteli a byl v příslušném oboru vyučený. Mimo obchodní pomocníky se zákon vztahoval i na zaměstnance vykonávající „vyšší“ nekupecké práce a pak i další taxativně stanovené vyjmenované zaměstnance, ale zákaz konkurenčního jednání se týkal pouze obchodních pomocníků a zaměstnanců vykonávající „vyšší“ nekupecké práce.¹⁶

Zákaz konkurenčního jednání byl upraven v § 7 odst. 1 zákona č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících (dále jen „zákon o obchodních pomocnících“), který říká: *„Zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet“*. V první části tohoto ustanovení je dán absolutní zákaz bez povolení zaměstnavatele, a to v jakémkoliv oboru, nikoliv čistě v oboru zaměstnavatele. Každopádně v části druhé *„činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet“* se zákaz vztahoval pouze na stejnou oblast podnikání zaměstnavatele. Obchodní pomocník tedy mohl uzavírat obchody v jiném oboru. Takto dané ustanovení vyložila vládní předloha zákona o obchodních pomocnících z r. 1907, kde je řečeno: *„Zaměstnanci se nemůže zásadně vzíti možnost, aby si něco příležitostně vydělal koupí a dalším zcizením věci.“*^{17 18}

Po porušení daného ustanovení se považovalo jako „důležitý důvod“ a opravňoval zaměstnavatele k předběžnému propuštění zaměstnance. Zároveň mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody, jež mu zaměstnanec způsobil nebo mohl požadovat, aby tímto zaměstnancem uzavřené obchody byly považovány za obchody uzavřené na jeho účet. Pakliže to byly obchody sjednané na účet jiného podnikatele, opět se zaměstnavatel mohl domáhat náhrady škody, požadovat provizi získanou zaměstnancem či dokonce postoupení celého obchodu. Dle § 7 odst. 3 zákona o obchodních pomocnících tyto nároky zanikaly 3 měsíce od doby, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o uzavření obchodu, ale každým způsobem po 5 letech od uzavření obchodu.¹⁹

Jak je již zmíněno výše, zákon o obchodních pomocnících obsahoval i ujednání o konkurenční doložce po skončení pracovního poměru. Vzorem pro tuto úpravu byl německý obchodní zákoník. Smyslem bylo zabránit tomu, aby zaměstnanec po skončení pracovního

¹⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 26.

¹⁷ Tamtéž s. 26.

¹⁸ JAKUBEC, F. *Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení, 2. vydání*. Praha, 1931, s. 15.

¹⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 27.

poměru využíval obchodního či výrobního tajemství nebo znalosti klientely a díky těmto znalostem vytvořil konkurenci nebo podpořil stávající konkurenci.²⁰

Konkurenční doložka byla upravena v § 36 zákon o obchodních pomocnících, kde bylo řečeno, že: „*úmluva, kterou se obmezuje zaměstnanec pro dobu po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti...*“, dále bylo pak upravené, že uzavření konkurenční doložky je absolutně neplatné, pokud byl zaměstnanec v době uzavření nezletilý anebo jeho plat nepřevyšoval 4000 Kč. § 36 odst. 2 pak stanovil další kritéria, kterým konkurenční doložka nesměla kolidovat, jinak by byla relativně neplatná. Jednalo se o tři kritéria a to: omezení výdělečné činnosti se vztahovalo jen na činnost ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele; doba platnosti nepřesahovala 1 rok; a omezení podle předmětu, času nebo místa v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele by nepředstavovalo „neslušné ztížení zaměstnancovy výživy“.²¹

Úprava konkurenční doložky v zákoně o obchodních pomocnících byla kogentní. Konkurenční doložka měla hlavně sloužit obchodním zájmům zaměstnavatele, ale zároveň nemohla být rozšířena nad tyto zájmy zaměstnavatele. Současně byl brán ohled na ekonomickou existenci zaměstnance, čemuž naznačuje i judikatura. Dle judikatury „*úmluva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jíž se zaměstnanec obmezuje ve prospěch zaměstnavatele pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti, je považována za přičící se dobrým mravům, a tudíž za nicotnou, zejména tehdy, jde-li na straně zaměstnancově o závazek, jenž je podle okolností případu neslušným ztížením zaměstnancovy výživy a omezuje jeho výdělkovou svobodu způsobem přesahujícím míru nezbytnosti*“.^{22 23}

Podle § 37 odst. 1 a 2 zákona o obchodních pomocnících zaměstnavatel nemohl uplatnit práva z konkurenční doložky, pokud: 1. zrušil služební poměr propuštěním, aniž k tomu dal zaměstnanec důvod zaviněným chováním, 2. dal sám svým zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi ze služebního poměru. Hlavní myšlenkou ustanovení bylo, aby služební poměr končil v rámci dobrých mravů, a taktéž prevence, aby institut konkurenční doložky nebyl zneužíván ze strany zaměstnavatele. V § 37 odst. 3 zákona o obchodních pomocnících pak byla upravena smluvní pokuta, kterou platil zaměstnanec v případě, kdy porušil konkurenční doložku. Pokuta směla být ujednána

²⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 32.

²¹ Tamtéž, s. 22-33.

²² Tamtéž s. 33.

²³ FREUDENFELD, František. KASANDA, Jan. *Pracovní právo Republiky Československé: soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*, 2. vydání, V. Linhart, 1938, s. 317.

v libovolné výši, ale podléhala soudcovskému moderačnímu právu. Zaměstnavatel nemohl požadovat zaplacení smluvní pokuty a zároveň požadovat náhradu škody, jednotlivé nároky se vylučovaly. Mezitím co žaloba na náhradu škody měla promlčecí lhůtu 3 roky, smluvní pokuta se promlčovala po 30 letech.²⁴

2.1.2 zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži

Dalším zákonem, který upravoval konkurenční jednání byl zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži (dále jen „zákon o nekalé soutěži“). Omezení konkurenčního jednání upravoval v § 14, kde bylo v odst. č. 1 uvedeno: „Zaměstnanec (vyjma domácího dělníka), zmocněnec, jednatel nebo cestující přijatý výlučně pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může být žalován, aby se zdržel takového jednání.“²⁵ Z toho vyplývá oprávnění zaměstnavatele podat zápůrčí žalobu vůči zaměstnanci. Následně § 14 odst. 2 zákona o nekalé soutěži rozšiřoval pravomoci zaměstnavatele a to tak, že pokud se zaměstnanec daného chování dopustil úmyslně nebo z vědomé nedbalosti, mohl být žalován i o náhradu škody. A nakonec § 14 odst. 3 zákona o nekalé soutěži umožňoval zdržovací žalobu i žalobu o náhradu škody podat vůči soutěžiteli, který obchod se zaměstnancem sjednal, pokud věděl nebo musel vědět, že tím onen zaměstnanec poškodí svého původního zaměstnavatele.²⁶

Zákon o nekalé soutěži považoval konkurenční jednání jako přestupek podle § 32 zákona o nekalé soutěži, a tedy jak zaměstnanec, tak soutěžitel mohli být trestné stíhání zaměstnavatelem. § 37 odst. 2 zákona o nekalé soutěži pak stanovoval, že za dané jednání je možné uložit pokutu ve výši od 50 Kč do 10.000 Kč či trest uzamčení (vězení) od tří dnů do jednoho měsíce.²⁷

2.1.3 Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)

Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích, dále pak jen „zák. o souk. zam.“) byl nástupce zákona o obchodních pomocnících, jelikož bylo třeba sjednotit právní úpravu pro Československou republiku, kde se zákon o obchodních

²⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 33-34.

²⁵ Zákon č. 111/1927 Sb., proti nekalé soutěži, § 14.

²⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 28.

²⁷ Tamtéž. s. 28.

pomocnících se osvědčil v praxi a vznikla k němu hojná judikatura. Přesto, že byl zákon o obchodních pomocnících dobrou předlohou, musela být některá ustanovení změněna, protože byla zastaralá, méně vhodná, anebo bylo potřeba řešit i nové otázky, na které se zákon vůbec nevztahoval. Byť je zák. o souk. zam. nástupcem, tak nese nový název, jelikož v dané době výrazně vzrostl počet a význam soukromých „úředníků“.²⁸

Tento zákon upravoval pracovní poměry, jejichž předmětem byly práce vyšší, nehledě na odvětví a práce kupecké u podnikatelských subjektů. Konkrétně tento zákon uvádí v § 1 odst. 1 zák. o souk. zam. 5 demonstrativních skupin zaměstnanců.²⁹

Zákaz konkurence byl pak uveden v § 29 odst. 1 zák. o souk. zam.: „*Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastnit se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.*“³⁰ Tato úprava pojala vše, ze zákona o pomocnících, a obsahuje rovněž i něco navíc. Z daného ustanovení jsou zřetelné 4 zákazy a to: vykonávat jiné zaměstnání, být jakkoliv činný pro jiný podnik, účastnit se podnikání na svůj nebo cizí účet a účastnit se zároveň se zaměstnavatelem jedné a té samé soutěže. Z toho nám plyne, že zákon se nesnažil zamezit výdělečné činnosti, která konkuruje zaměstnavateli, ale veškeré výdělečné činnosti zaměstnance. Dané ustanovení bylo napsáno značně ve prospěch zaměstnavatele, a i z důvodové zprávy jasně plyne, že účelem sepsání bylo, aby se zaměstnanec nerozptyloval jinou výdělečnou činností a všechnu pracovní sílu a odhodlání si ponechal pro svého zaměstnavatele. Výjimkou pak byla neplacené činnosti pro spolek, dobročinné zařízení, odborovou organizaci apod. A ač bylo toto ustanovení značně ve prospěch zaměstnavatele, bylo dispozitivní, a tedy tento zákaz/omezení mohl být smluvně zrušen či upraven. § 29 odst. 2 zák. o souk. zam. opravňoval zaměstnavatele domáhat se po zaměstnanci náhrady způsobené škody nebo místo ní, aby na obchody uzavřené zaměstnancem na vlastní účet bylo hleděno jako na obchody ujednané na účet zaměstnavatele a aby zaměstnanec, který sjednal obchody na cizí účet, mu vydal provizi či postoupil nárok na ni. § 29 odst. 3 zák. o souk. zam. nakonec stanovoval zaměstnavateli lhůty, do kdy může uplatnit dané nároky. Byly to tři měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o porušení zákazu konkurenčního jednání, a do tří let po jednání obchodu nebo

²⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 28.

²⁹ Tamtéž s. 28-29.

³⁰ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), § 29.

po skončení soutěže. Zde je vidět, že oproti zákonu o obchodních pomocnících byla lhůta snížena z pěti let na tři.³¹

Zákaz výkonu jiného zaměstnání či jiné výdělečné činnosti platil po celou dobu trvání pracovního poměru, pokud nebylo v pracovní smlouvě upraveno jinak, avšak dle judikatury zaměstnanec mohl už za trvání pracovního poměru uzavřít novou služební smlouvu s jiným zaměstnavatelem pro dobu po jeho skončení. Každopádně až do úplného konce předchozího pracovního poměru nesměl být nijak činný pro budoucího zaměstnavatele, jinak mu hrozily následky uvedené v § 29 odst. 2 zák. o souk. zam.³²

Zákon o souk. zam. se inspiroval zákonem o obchodních pomocnících nejen u konkurenčního jednání během trvání služebního poměru, ale i po jeho skončení. Konkrétně vzorem byl § 36 a § 37 zákona o pomocnících, ale bylo nutné danou úpravu pozměnit a doplnit.³³

Právní úpravu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru nalezneme v § 47–49 zák. o souk. zam, jenž o ní hovoří jako o soutěžní doložce. Podmínky platnosti a závaznosti soutěžní doložky stanovuje § 47 zák. o souk. zam., kde § 47 odst. 1 zák. o souk. zam nejen vymezuje, co je soutěžní doložka, ale hned stanovuje i 3 podmínky, kdy není pro zaměstnance závazná, a to:

1. *nebyl v čas úmluvy svéprávný,*
2. *neměl-li možnosti nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových,*
3. *nepřesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18 000 Kč ročně.*³⁴

První podmínkou byla svéprávnost, tedy způsobilost k právním úkonům. Svěprávnost se nabývala dovršením 21 let či prohlášením zletilosti po 18 letech (zákon č. 447/1919 Sb., z. a n., § 174 Císařského patentu č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský). Tímto zák. o souk. zam. rozšířil znění zákona oproti zákonu o obchodních pomocnících, kde byla podmínka pouze zletilost. Hlavní rozdíl je v tom, že svéprávnost může být omezena. Druhou podmínkou byla možnost nahlédnout do výrobních či obchodních tajemství zaměstnavatele.

³¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 28-31.

³² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 29.

³³ Tamtéž s. 35.

³⁴ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), § 47.

Tady se tehdejší literatura rozchází, co vlastně znamená „nahlédnout“ a do jakého bodu ještě není soutěžní doložka závazná, ale jasné bylo, že důkazní břemeno nese zaměstnavatel, ale zaměstnanec mohl následně prokázat, že se s danými tajemstvími neseznámil. Poslední podmínka uvedená v prvním odstavci je jednoznačná, nutno akorát uvést, že platem se v tomto případě myslely všechny příjmy zaměstnance.³⁵

§ 47 odst. 2 zák. o souk. zam. pak uváděl 3 podmínky, kdy je soutěžní doložka pro zaměstnance závazná:

- 1. slouží k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových, zejména měl-li zaměstnanec možnosti do nich nahlédnouti;*
- 2. ukládá zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru;*
- 3. neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.*³⁶

První podmínka chrání zaměstnavatele, pokud už zaměstnanec měl u možnost nahlédnout do výrobních či obchodních tajemství. Naopak druhá podmínka chránila zaměstnance, aby mu tato soutěžní doložka nebránila ve výkonu výdělečných činností odlišných od zaměstnavatelovy a zároveň nesměla trvat déle, než 1 rok po skončení pracovního poměru. V § 47 odst. 3 zák. o souk. zam. je pak uvedena výjimka, kdy tato doba může být prodloužena na pět let, jestliže se zaměstnavatel zaváže platit zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok, až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru.³⁷ Poslední podmínka se obdobně jako v zákoně o obchodních pomocnících snažila zabránit nějaké „zkáze“ zaměstnance, ale vždy se to muselo dát do poměru s možnou škodou, která mohla vzniknout zaměstnavateli. § 48 odst. 4 zák. o souk. zam. stanovoval podmínky písemné formy při uzavírání soutěžní doložky, jinak byla relativně neplatná.³⁸

Na základě § 48 odst. 1 se soutěžní doložka stala neplatnou, pokud byly naplněny kumulativně 2 podmínky: *Úmluva o omezení výdělečné činnosti (soutěžní doložka) stane se neplatnou, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného*

³⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 36.

³⁶ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), § 47

³⁷ Tamtéž.

³⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 36-37.

zaměstnavatelem a prohlásí-li do měsíce písemně, že nepokládá úmluvu za závaznou.³⁹ Jako zrušení pracovního poměru se považovalo předčasné vystoupení dle § 33 zák. o souk. zam a výpověď podaná zaměstnancem, pokud byla podána z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem. Jedno měsíční lhůta se pak počítala od skutečného zrušení pracovního poměru a prohlášení zaměstnance muselo být doručeno zaměstnavateli v této lhůtě. § 48 odst. 2 zák. o souk. zam. obsahoval ještě další 2 důvody neplatnosti soutěžní doložky, které zavinil zaměstnavatel: *Soutěžní doložka se rovněž stane neplatnou, zruší-li zaměstnavatel předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo vypoví-li zaměstnance, nemaje věcných důvodů ani důležitého důvodu z jeho osoby, a nezaváže-li se, že po čas omezení bude mu platiti plný plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru, nebo neplatí-li, ač byl upomenut.*⁴⁰

V § 49 pak byla sjednána smluvní pokuta, která byla stejně jako v zákoně o obchodních pomocnících modifikovatelná soudem. Pokud nebyl sjednána, tak musel zaměstnavatel žalovat zaměstnance, aby se zdržel konkurenčního jednání a následně požadovat náhrady vzniklé škody.⁴¹

2.2 Právní úprava zákazu konkurenčního jednání v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

Zákon o soukromých zaměstnancích byl stále platný i po roce 1948, avšak právní úprava soutěžní doložky postrádala veškerý smysl, neboť díky tehdejší politické situaci vymizeli všichni soukromí podnikatelé, konkurence mezi podnikateli, ekonomická soutěž, apod., jelikož byl jenom jeden zaměstnavatel a tím byl stát. Zákon o soukromých zaměstnancích byl platný do roku 1966, kdy 1. 1. toho roku nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr 1965“, který sjednotil veškerou právní úpravu týkající se pracovního poměru do jednoho zákona. Vzhledem k tomu, že jakákoliv zákonná úprava konkurenčního jednání nebyla třeba, tak ZPr 1965 ji kompletně vynechal.

Po roce 1989, kdy se značně změnila politická poměry, se začalo postupně přecházet z plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku. Pro tržní ekonomiku je typické konkurenční prostředí a se znovuzrozením tohoto prostředí se znovuzrodila i otázka možného střetu zájmů

³⁹ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), § 48.

⁴⁰ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích), § 48.

⁴¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 37-38.

zaměstnance a zaměstnavatele. Otázka jak se daný střet bude řešit vystávala ve společnosti čím dál častěji.

Dané konkurenční jednání postupně upravovaly tři novely zákoníku práce. První byla novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. Rozšířila ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace během trvání pracovního poměru. Cílem bylo, aby zaměstnanec nekonkuroval svou činností zaměstnavateli ve stejném předmětu podnikání, ve kterém mohl využít informace nabyté na základě předchozího pracovněprávního vztahu, ať už danou činnost vykonává svým jménem na svůj nebo cizí účet.⁴²

Vzhledem k tomu, že první novela upravila dané ustanovení příliš obecně a zaměstnavateli nebyla poskytnutá ochrana, jaká byla původně očekávána, tak krátce po první byla přijata druhá novela. Novela provedená zákonem č. 231/1992 Sb. zavedla nové ustanovení § 75, které upravovalo jinou výdělečnou činnost zaměstnance, avšak bylo napsané velmi obecně a pomíjelo hodně možností, jak mohl zaměstnanec konkurovat během trvání pracovního poměru (např. danou konkurenční činnost mohl vykonávat rodinný příslušník zaměstnance bez postihu). Zmíněné ustanovení § 75 se vztahovalo pouze na konkurenční jednání během trvání pracovního poměru, ale před konkurencí bývalého zaměstnance po skončení pracovního poměru nechránilo vůbec. V praxi se tedy čím dál častěji začaly objevovat dohody, které měly zaměstnancům zabránit v konkurenčním jednání po skončení pracovního poměru. Jednalo se o různé ujednání o dodržování obchodního tajemství, mlčenlivosti, zákazu konkurence, povinnost zdržet se podnikání se stejným předmětem činnosti jako zaměstnavatel po jednanou dobu apod., avšak dané ujednání neměly zákonný podklad.⁴³

Zajímavé jsou úvodní stanoviska tehdejších odborníků, kteří ke konkurenční doložce přistupovali jako k novému institutu převzatému ze zahraničí, jenž nezapadá do našeho právního řádu, aniž by zohlednili fakt, že tento institut se na našem území vyskytoval již na počátku 20. století. Například Marie Salačová ve svém článku: „*V poslední době je možné se setkat v rámci pracovních smluv v našich podmínkách s dosud neobvyklou doložkou...*“; „*Ujednání tohoto typu má svůj původ v angloamerickém právním systému*“; „*Tzv. konkurenční doložky jako institut angloamerického práva jaksi (v podobě naznačené v této úvaze)*

⁴² DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10, s. 433 – 439.

⁴³ Shodně DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10, s. 433 – 439 a ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 53-59.

nezapadají do českého právního řádu.“⁴⁴ Tehdejší výjimkou byl názor Ireny Pelikánové, která byla zaražená přístupem jejích „kolegů“ a upozornila na úpravu konkurenčního jednání v zákoně o obchodních pomocnících, která taktéž mohla sloužit jako vodítko k řešení nastalé situace ohledně konkurenčních doložek.⁴⁵

Tehdejší odborníci se domnívali, že pro posouzení platnosti konkurenční doložky (a obdobných ujednání) má zásadní význam povaha tohoto právního vztahu, konkrétně zda spadá pod občanskoprávní či pracovněprávní vztahy. Někteří odborníci⁴⁶ považovali konkurenční doložku a jí podobné ujednání za smlouvu spadající pod občanskoprávní vztahy, neboť se vztahovala až na dobu po skončení pracovního poměru a byla uzavírána jako smlouva inominátní dle § 51 zákona č. 40/1964 Sb., dále jen „OZ“). Každopádně skrz § 574 odst. 2 OZ: „Dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, je neplatná.“ se považovalo toto ujednání za neplatné.⁴⁷

Jiní odborníci nahlíželi na konkurenční doložku jako na institut pracovněprávní povahy, jelikož se sjednávala mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za trvání pracovního poměru a souvisela s jeho výkonem. A byť se odborníci shodovali na tom, že institut konkurenční doložky má opodstatněné důvody k existenci, tak na základě ZPr 1965 byla ujednání o konkurenční doložce a podobné ujednání považována za neplatná na základě § 242 odst. 1 písm. c) ZPr 1965 (nebo jej považovali za neplatné podle § 242 odst. 1 písm. a) ZPr 1965).⁴⁸

2.2.1 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. 11. 1995 č. j. II. ÚS 192/95

Zaměstnavatel M. ČS., spol. s.r.o. uzavřel se zaměstnanci pracovní smlouvy, ve kterých bylo v čl. V dohodnuto, že se zaměstnanci zavazují po dobu dvanácti měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se samostatného i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele a v případě porušení této dohody zaplatí zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu. Pracovní poměr zaměstnanců skončil ke dni 31. 7. 1992 dohodou, ale ještě dříve založili společnost MIN – servis s.r.o., jež se zabývala stejným předmětem činnosti a měla podobné jméno jako zaměstnavatel. Zaměstnanci odmítli zaplatit

⁴⁴ SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 6, s. 267 – 268.

⁴⁵ PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách. *Právní praxe v podnikání: měsíčník Komory komerčních právníků ČR*. 1997, roč. 6, s. 7-8.

⁴⁶ Například JUDr. Jaromír Zrutecký (právník Odborového svazu UNIOS Praha), JUDr. Marie Salačová (vedoucí oddělení Ministerstva financí ČR)

⁴⁷ ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, s. 515 – 517.

⁴⁸ KALENSKÁ, Marie. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě. *Bulletin advokacie*, 2000, č. 9, s. 25 – 31.

smluvně ujednanou pokutu, což vedlo k podání žaloby na zaplacení šestinásobku hrubého měsíčního příjmu s odůvodněním, že porušili svůj závazek podle čl. V smluv.⁴⁹

Okresní soud v Budějovicích svým rozsudkem ze dne 10. 6. 1993, č. j. 14 C 339/92-60 žalobu zaměstnavatele zamítl. Soud dospěl k závěru, že dohoda ujednána v čl. V pracovní smlouvy je neplatná na základě toho, že je jedná o pracovněprávní vztah, kdy daná dohoda obsahuje zákaz sankční povahy, jenž se vymyká pracovnímu právu. Zákoník práce nic obdobného neupravuje a nelze užít analogicky OZ. Mimo jiné dovedl i rozpor s čl. 4 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).⁵⁰

Žalobce se odvolal ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích, který svým rozsudkem ze dne 14. 1. 1994 č. j. 7 Co 2163/93-84 změnil rozsudek okresního soudu tak, že žalovaní jsou povinni zaplatit částky, jež požadoval žalobce. Krajský soud došel k závěru, že se nejedná o pracovněprávní vztah, jelikož samotná dohoda upravuje vztahy po skončení pracovního poměru a samotná okolnost, že je daná dohoda vtělená do pracovní smlouvy z toho nedělá pracovněprávní vztah. Dále došel k závěru, že dohoda není v rozporu s čl. 4 odst. 1 Listiny, jelikož zaměstnanci danou povinnost převzali sami a dobrovolně a také rozpor s čl. 1 26 odst. Listiny odmítl, jelikož doba omezení činnosti na 12 měsíců přišla soudu jako doba přiměřená. Proti tomuto rozsudku podali žalovaní dovolání, protože byli toho názoru, že se jedná o pracovněprávní vztah a zároveň dané ujednání porušuje čl. 26 odst. 1 Listiny.⁵¹

Vrchní soud v Praze po zjištění, že je dané dovolání přípustné, rozsudek krajského soudu přezkoumal a rozsudkem ze dne 20. 1. 1995 sp. zn. 6 Cdo 105/94 došel k závěru, že bylo opodstatněné. Soud nepřezkoumával správnost skutkového zjištění, ale posuzoval čistě právní hledisko věci. Vrchní soud došel k závěru, že: „*Dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po skončení pracovního poměru zdrží po sjednanou dobu výkonu podnikatelské činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a že v případě porušení tohoto závazku zaplatí zaměstnavateli dohodnutou pokutu, je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) ZPr neplatným právním úkonem.*“⁵² Vrchní soud nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, že daná dohoda nespadá pod pracovněprávní vztahy. Zastával názor, že pracovněprávní vztahy nejsou omezeny jen na dobu za trvání pracovního poměru a

⁴⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

⁵⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 62.

⁵¹ LAVICKÝ, Petr. *Přehled judikatury ve věcech zásad soukromého práva. Svazek II, Vše je dovoleno, co není zákonem zakázáno, zásada dispozitivnosti, ochrana slabší smluvní strany, pacta sunt servanda, bdělým náležejí práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 22-24.

⁵² Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

byť není rozhodné, zda bylo ujednání „vtěleno“ do pracovní smlouvy, tak má původ ve výkonu práce v pracovním poměru, což je rozhodující. Také souhlasil s názorem dovolatelů, že je dohoda v rozporu s ustanovením č. 26 odst. 1 Listiny.⁵³ Proti tomuto rozsudku podal žalobce ústavní stížnost k Ústavnímu soudu České republiky.

Ústavní soud ve svém Nálezu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II. ÚS 192/95 rozhodl ve prospěch navrhovatele a vznikla tato právní věta: „*Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a článku 2 odst. 4 Ústavy České republiky, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá,“ musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů, a to i při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.*“⁵⁴ Ústavní soud byl toho názoru, že předchozí soudní rozhodnutí založila nerovnost na straně stěžovatele, spočívající v tom, že jím napříč roky nabitě znalosti, metody, poznatky apod., byly uvolněny bez dalšího třetím osobám, proto napadená rozhodnutí porušují jak čl. 1 větu prvou, čl. 3 odst. 1 Listiny, upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 Listiny, upravující právo podnikat. Ústavní soud tedy došel k závěru, že v některých případech je ujednání o konkurenční doložce obsažené v pracovní smlouvě platné a do budoucna bude třeba přistupovat k hodnocení těchto „konkurenčních ujednání“ individuálně.⁵⁵

Napříč většinovému názoru tehdejších odborníků, jež se domnívali, že konkurenční ujednání jsou neplatná, tak Ústavní soud šel proti proudu a uznal konkurenční ujednání v daném případě za platné. Byť většina odborníků sdílela názor, že výše zmíněný náleze Ústavního soudu je revoluční, co se konkurenční doložky týče, tak nepřesvědčil všechny. Nesouhlasil s ním například Jaromír Zrůtký, který ve svém článku uvedl: „*Ani po seznámení s tímto náleze Ústavního soudu jsem nezměnil svůj názor, tj. že tzv. konkurenční ujednání jsou neplatná, neboť odůvodnění nálezu Ústavního soudu není podle mého názoru příliš přesvědčivé.*“⁵⁶

2.2.2 Novela zákoníku práce z roku 1965 provedená zákonem č. 155/2000 Sb.

Od vydání nálezu Ústavního soudu z roku 1995 byla zřejmé, že v českém právu chyběla úprava konkurenční doložky a konkurenčního jednání jako takového, která by chránila

⁵³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

⁵⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, s. 515 – 517.

zaměstnavatele. Přesto vládní návrh novely zákoníku práce neobsahoval úpravu konkurenční doložky v žádné formě a to „především pro nesouhlas zástupců stran oborů“.⁵⁷

I přesto, že vládní návrh neobsahoval právní úpravu konkurenční doložky, tak se v novele zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb. objevila, a to díky poslaneckému návrhu. Konkrétně se tam promítla pozměňovacím návrhem poslance Václava Krásy, z toho důvodu o novém ustanovení § 29 odst. 2 ZPr 1965 nemluví důvodová zpráva k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb.⁵⁸

Samotné ustanovení § 29 odst. 2 ZPr 1965 znělo: „*Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*“⁵⁹ Dané ustanovení, již na první pohled obsahuje hodně pojmů s nešťastnou formulací či bez přesného vysvětlení jejich významu. Například doba trvání „*po ustanovenou dobu*“ je nepřesná formulace, která měla pravděpodobně znít „*po sjednanou dobu*“, dále pak třeba pojem „*činnost*“ je až moc obecný, zákonodárce měl pravděpodobně na mysli výdělečnou činnost, ale činnost jako taková je moc obecná a mohla by zaměstnanci zakazovat i výkon činnosti, ze které zaměstnanec nemá majetkový prospěch, a další pojmy jako „*předmět činnosti*“, „*soutěžní povaha vůči podnikání*“, „*od zaměstnance spravedlivě požadovat*“, ... Značné množství nejasností ve zmíněném ustanovení byl pak nucen řešit Nejvyšší soud České Republiky ve své rozhodovací činnosti.⁶⁰

Dané ustanovení bylo definitivně zmatečné a nepropracované, což bylo s nejvyšší pravděpodobností způsobené situací, za které vzniklo (viz. výše), každopádně není pochyb o tom, že minimálně byl institut konkurenční doložky konečně uzákoněn a jednalo se o určitý krok vpřed.

⁵⁷ JAKUBKA, J. Konkurenční doložka. *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 5.

⁵⁸ Sněmovní tisk 484/3, Pozměňovací návrhy k tisku 484/0, Poslanecká sněmovna, 3. volební období, 1998-2002.

⁵⁹ Ustanovení § 29 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění provedeném zákonem č. 155/2000 Sb.

⁶⁰ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

2.2.3 Novela zákoníku práce z roku 1965 provedená zákonem č. 46/2004 Sb.

Jak bylo zmíněno v přechozí kapitole, tak právní úprava konkurenční doložky po novele zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb. byla vágní, neurčitá a v praxi soudům přinesla značné množství výkladových problémů. Česká republika taktéž v roce 2004 vstoupila do Evropské unie (dále jen „EU“), tudíž bylo třeba do ZPr 1965 promítnout směrnice EU, které nově vznikly od vydání předchozí novely zákona a učinit tak ZPr 1965 slučitelný s prostředím, jenž existovalo v členských státech.⁶¹ Z těchto důvodů nabyt dne 1. března 2004 účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., jímž se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. bylo zrušeno ustanovení § 29 odst. 2 věta druhá a třetí zákoníku práce a právní úprava konkurenční doložky byla nově upravena v § 29a ZPr 1965. Konkurenční doložky uzavřené od 1. ledna 2001 do 29. února 2004, se nadále řídily předchozí úpravou konkurenčních doložek.⁶²

Novela z roku 2004 přinesla oproti předchozí právní úpravě mnohem propracovanější právní zakotvení konkurenční doložky. Nové ustanovení § 29a ZPr 1965 mělo 7 odstavců a přineslo bližší vymezení konkurenční činnosti, minimální výši vyrovnání, byly také vyřešeny pochybnosti o účincích dohody o konkurenční doložce v průběhu pracovního poměru, přestože její účinnost byla stanovena na dobu po skončení pracovního poměru a další. Cílem této nové právní úpravy bylo podrobněji upravit institut konkurenční doložky a celkově precizovat tehdejší obecné formulace týkající se konkurenční doložky. Nicméně značná část znění této novely, až na drobné změny, je převzata v novém zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž nabyt účinnosti 1. ledna 2007 a toho důvodu se budu podrobnějším právním rozbohem nového ustanovení zabývat až v následující kapitole.

⁶¹ Důvodová zpráva k zákonu 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 úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, č. 46/2004 Dz.

⁶² SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, s. 93-94.

3 Současná právní úprava konkurenční doložky

Zaměstnanec během svého pracovního poměru nabývá různé znalosti, informace, know-how apod., kterými zlepšuje své kvality v dané pracovní sféře a zároveň tyto znalosti často bývají jistým nástrojem upevnění pozice zaměstnavatele na trhu. Hlavním účelem konkurenční doložky je pak ochrana těchto znalostí, know-how, pracovních postupů a jiných informací zaměstnavatele, které nejsou veřejně dostupné, před konkurencí bývalého zaměstnance po skončení pracovního poměru. Jedná se tedy o ochranu před únikem důvěrných informací ke konkurenčnímu zaměstnavateli skrz zaměstnance, který ukončil pracovní poměr.

63

Konkurenční doložka je svojí povahou vzájemným neboli synallagmatickým závazkem, „při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.“⁶⁴

Ač byl ZPr v průběhu let novelizován několikrát, přičemž nejnovější novela je spojena s dělenou účinností, konkrétně 30. 7. 2020 a s počátkem roku 2021, jenž přinesla zavedení sdíleného pracovního místa, zásadní změny v pravidlech počítání dovolené atd., tak pokud se omezíme čistě na konkurenční doložku, tak ustanovení týkající se konkurenční doložky byly novelizovány pouze jednou a to novelou č. 365/2001 Sb. s účinností od 1. 1. 2012. Novela přinesla změnu pojmu z „konkurenční dohody“ na stávající „konkurenční doložku“, minimální přiměřené peněžité vyrovnání bylo sníženo na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku a možnost sjednat konkurenční doložku ve zkušební době viz níže. V novém zákoníku práce nalezneme právní úpravu konkurenční doložky v třinácté části s názvem „Společná ustanovení“, konkrétněji v hlavě šesté § 310 a 311, které zní následovně:

§310

(1) Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného

⁶³ TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce* [online], 2007, č. 8 [cit. 26. března 2022]. Dostupné z: <https://pravni.radce.ekonom.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

(2) *Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.*

(3) *Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.*

(4) *Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*

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

(6) *Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď.*

§311

Ustanovení § 310 není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.⁶⁵

Tato úprava je částečně kogentní, relativně kogentní a dokonce dispozitivní.⁶⁶ Dispozitivnost úpravy § 310 odst. 1 lze spatřovat zejména v tom, že jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli je dána možnost uzavřít konkurenční doložku, nikoliv povinnost.⁶⁷ Sjednání smluvní pokuty v rámci konkurenční pokuty je dispozitivní, avšak byla-

⁶⁵ ZPr.

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 27.

⁶⁷ §310 odst. 1 ZPr.

li sjednána, tak nastupují kogentní ustanovení⁶⁸ o její výši a zániku závazku zaměstnance jejím zaplacením. Naopak kogentní je úprava okruhu zaměstnanců, s nimiž lze uzavřít konkurenční doložku. Neomylně nelze uzavřít konkurenční doložku se zaměstnancem, který nesplňuje požadavky v § 310 odst. 2 ZPr. Kogentní je rovněž ustanovení⁶⁹ upravující formu konkurenční doložky, formu pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď. Dále je kogentní §310 odst. 4 ZPr podle něhož může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, stejně jako ustanovení⁷⁰ upravující výpověď konkurenční doložky. Relativně kogentní pak je ustanovení⁷¹ upravující protiplnění závazku zaměstnance zdržet se výdělečné činnosti, tj. závazek zaměstnavatele poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku. Nepochybně účastníci mohou sjednat i vyšší výši tohoto závazku, ale nikoliv nižší. Dále pak relativně kogentní je ustanovení⁷², že závazek výdělečné činnosti lze sjednat nejdéle po dobu jednoho roku. Z toho jednoznačně vyplývá, že lze sjednat tento závazek i na dobu kratší než jednoho roku.⁷³

3.1 Konkurenční doložka jako smlouva a její sjednání

Konkurenční doložku lze považovat za dvoustranné právní jednání, při němž musí dojít k vzájemné shodě účastnících stran. Lze ji tedy zjednodušeně popsat jako smluvní ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž musí být dosaženo dohody o tom, že v první řadě bude uzavřena konkurenční doložka a za jakých podmínek, jelikož tento druh zákazu konkurence se neaplikuje bez dalšího, ani jednostranně nelze zatížit zaměstnance bez jeho souhlasu.⁷⁴

Konkurenční doložka nepatří mezi podstatné náležitosti, jenž musí pracovní smlouva obsahovat. Její uzavření tak není vázáno na pracovní smlouvu, tudíž dohoda o konkurenční doložce může být uzavřena před uzavřením pracovní smlouvy, při jejím uzavírání v rámci pracovní smlouvy či kdykoliv v průběhu pracovního poměru.⁷⁵ Tedy může být uzavřena jako

⁶⁸ §310 odst. 3 ZPr.

⁶⁹ 310 odst. 6 ZPr.

⁷⁰ §310 odst. 5 ZPr.

⁷¹ §310 odst. 1 ZPr.

⁷² §310 odst. 1 ZPr.

⁷³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1218.

⁷⁴ SALÁČ, Jiří, DVOŘÁK, Michal. *Konkurenční doložka v praxi | Práce a mzda. Hlavní strana | Práce a mzda* [online]. 2022 Wolters [cit. 28. března 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>.

⁷⁵ MATZNER, Jiří. *Konkurenční doložka aneb na co si dát pozor při jejím sjednávání* [online]. Podnikatel.cz, 1997 [cit. 2.dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/konkurencni-dolozka-aneb-na-co-si-dat-pozor-pri-jejim-sjednavani/>.

samostatná dohoda, dodatek k pracovní smlouvě nebo být součástí pracovní smlouvy jako takové.

Konkurenční doložka umožňuje smluvní omezení práva na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 Listiny.⁷⁶

Od 1. 1. 2012 je možné sjednat konkurenční doložku i ve zkušební době. Do roku 2012 platilo, že když byla sjednána konkurenční doložka se zaměstnancem v rámci zkušební doby, tak byla neplatná, její sjednání bylo možné tedy až po uplynutí zkušební doby.⁷⁷

Zkušební doba jako taková je institut, který slouží k nějakému vzájemnému poznání zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž je oběma zúčastněným stranám umožněno jednoduché rozvázání pracovního poměru bez jakýchkoliv závažnějších následků. Zákonodárce v předešlé právní úpravě chránil zaměstnance před vázaností konkurenční doložkou, jelikož míra poznatků získaných během zkušební doby, může být velmi malá ve srovnání se závazkem, který by následoval po skončení zkušební doby. V praxi však mohlo docházet k určitým problémům, neboť při sjednání pracovního poměru „*zaměstnanec podepíše celkem cokoliv, tedy i dohodu o konkurenční doložce, ovšem během trvání pracovního poměru už ochoten být nemusí ani s ohledem na vyhlídku poskytovaného přiměřeného finančního odškodnění, protože v dané chvíli není schopen vyhodnotit, zda by to pro něho bylo výhodnější, a jako výhodnější se mu zpravidla jeví nepodepisovat nic, čím by se zavazoval do budoucna.*“ Dalším problémem mohl být unik know-how nabitého ve zkušební době.⁷⁸

Avšak i nová možnost uzavírat konkurenční doložku ve zkušební době s sebou nese určité nedostatky. Například dle § 66 odst. 1 ZPr: „*Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.*“, kdy by v praxi mohla nastat situace, že zaměstnanec (či zaměstnavatel) zruší pracovní poměr ve zkušební době, bez toho, aniž by se zaměstnanec seznámil s informacemi chráněnými konkurenční doložkou, ale přesto vznikne zaměstnavateli povinnost poskytovat peněžité vyrovnání po dobu až jednoho roku.

Praktickým řešením by mohlo být uzavírání konkurenční doložky s odkládací podmínkou váznoucí na uplynutí zkušební doby, obdobně jak tomu bylo před novelou ZPr účinnou od 1. 1. 2012. Nicméně tady spatřuji problém v případech, kdy zaměstnanec nabyde

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1217.

⁷⁷ Srov. Ustanovení § 310 odst. 2 ZP, platné a účinné do 31. 12. 2011.

⁷⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde Praha, 2008, s. 101.

dostatečné know-how během trvání zkušební doby a následně zruší pracovní poměr bez uvedení důvodu ve zkušební době. Přeci jenom hlavním účelem zkušební doby je ozkoušení vzájemné spolupráce, zaučení zaměstnance a seznámení s chodem zaměstnavatele. Ideálně by byla odkládací podmínka vázána na nabytí know-how, ovšem v praxi se často informace nebývají postupně, tudíž by vznikaly rozpory o tom, kdy byla naplněna odkládací podmínka či kolik informací je nutné nabýt, aby byla naplněna, každopádně věřím, že v nějakých společnostech může fungovat uzavření konkurenční doložky s odkládací podmínkou vázanou na absolvování například určitého školení, kurzu apod.

Ve finále to tedy je hlavně na zaměstnavateli, aby zvážil, jakou pro něj mají váhu konkurenčně relevantní informace, které chce chránit, a na základě toho zvážil od kdy chce mít uzavřenou konkurenční doložku či v jaké fázi pracovního poměru sdělí dané informace zaměstnanci.

3.2 Podmínky sjednání konkurenční doložky

Jako jednu z prvních podmínek stanoví zákon, že konkurenční doložku lze uzavřít pouze se zaměstnancem, od kterého to lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v rámci zaměstnání. Z daného lze spatřit, že zákonodárce zanechal velkou míru volnosti při uzavírání konkurenční doložky. Ač zde zákonodárce přímo nepracuje s pojmem obchodní tajemství⁷⁹, tak lze říci, že výše vyjmenované pojmy budou obsahem odpovídat obchodnímu tajemství, avšak zákoník práce tento pojem nezná, tak je zde ponechána určitá flexibilita. Vymezení informací pro účely uzavření konkurenční doložky je tedy rozsáhlejší a vztahuje se i na poznatky, které sice nemusí být obchodním tajemstvím, ale jsou natolik podrobné a citlivé, že by jejich zneužití ovlivnilo konkurenční postavení zaměstnavatele. Obecně lze říci, že jde o know-how, znalosti o celkovém postavení firmy a o zákaznících.⁸⁰ Znalost těchto informací, pak odlišuje zaměstnance, po kterých lze spravedlivě požadovat uzavření konkurenční doložky, a řadové zaměstnance, kteří vykonávají práce jednoduché či pomocné a s takovými informacemi se nedostávají do styku, kdy takové sjednání konkurenční doložky by bylo relativně neplatné pro rozpor se zákonem. Nelze zobecnit, které případy a které pozice splňují výše uvedenou definici, jedná se o subjektivní kritérium, a proto je nutné ho řešit případ od případu, každopádně

⁷⁹ § 504 NOZ: „Obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastníci zajišťují ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.“

⁸⁰ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, Praha, 2008, č. 15, s. 541.

zpravidla se bude jednat o vedoucí zaměstnance, provozní ředitele, manažery, právníky, IT specialisty atd.⁸¹

V minulosti se vedly spory o okamžik, kdy může být konkurenční doložka sjednána. Nejvyšší soud v této věci judikoval, že „*je nepochybné, že sjednání konkurenční doložky zákon předpokládá zpravidla v době vzniku pracovního poměru, tedy ještě dříve než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů seznámí*“. Z toho plyne, že k platnosti konkurenční doložky není třeba, aby zaměstnanec znal chráněné informace již před okamžikem jejího uzavření.⁸² Předpokladu, že konkurenční doložku jde uzavřít až po přístupu zaměstnance k daným informacím, nahrávalo znění ustanovení, které je v minulém čase (*jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele*) a předpoklad, že do 1. 1. 2012 nebylo možné uzavřít konkurenční doložku ve zkušební době viz. výše.⁸³ Nejvyšší soud došel ke svému závěru pomocí základního logického uvažování, v opačném případě zaměstnavatel nemohl uzavřít konkurenční doložku dřív, než by zaměstnanci umožnil přístup ke svému know-how, ale zároveň by zaměstnanci nemohl dát přístup ke svému know-how, protože by neměl jistotu, že by po skončení pracovního poměru, zaměstnanec neužil nabyté informace proti němu a vznikl by tak „nikdy nekončící dilema“ pro zaměstnavatele.

V § 311 ZPr je pod následkem neplatnosti specificky zakázáno uzavřít konkurenční doložku s pedagogickými pracovníky státem zřízených škol a školských zařízeních s předmětem činnosti v oblasti školství a pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Další podmínkou platnosti konkurenční doložky je, že využití know-how by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost v konkurenčním prostředí. „Nešťastná je však formulace „závažným způsobem ztížit“, která fakticky vylučuje z působnosti konkurenčního ustanovení velké zaměstnavatele a odcházející zaměstnanci nemusí být schopni svou konkurenční činností výrazně bránit jejich činnosti. Je to tedy nutné posoudit s ohledem na velikost zaměstnavatele a pozici zaměstnance. Samozřejmě i u velkého zaměstnavatele⁸⁴,

⁸¹ ČECHŤICKÁ, Alena. Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti? *Personální a sociálně právní kartotéka*. Praha: ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., roč. 2016, č. 6., s. 2.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁸³ ŠKUBAL, Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10.

⁸⁴ Na základě doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici malých a středních podniků, velkými podniky (zaměstnavateli) se rozumí podniky s více než 250 zaměstnanci a obratem větším jak 50 milionů EUR – poznámka autora.

může dojít k závažnému ztížení činnosti jedním zaměstnancem, ale bude se to týkat jen velmi úzkého okruhu zaměstnanců. Splnění výše uvedených podmínek je proto nutné posuzovat individuálně s přihlédnutím ke všem proměnným.⁸⁵

Poslední podmínkou je dodržení písemné formy, která je vyžadována jak pro uzavření konkurenční doložky, tak pro odstoupení od ní i pro její výpověď. Nedodržení formy má za následek neplatnost těchto právních jednání.⁸⁶

3.3 Závazek zaměstnance

Jak bylo zmíněno výše, tak konkurenční doložka je dvoustranné právní jednání, kdy zaměstnanec se dle § 310 odst. 1 ZPr zavazuje, že určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu 1 roku, se zdrží výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Pokud by sjednaná doba, na kterou se má zaměstnanec zdržet výkonu výdělečné činnosti, přesáhla zákonem stanovenou dobu 1 roku po skončení pracovního poměru, tak by konkurenční doložka byla neplatná.⁸⁷ Nicméně nemusí sjednání závazku zaměstnance na dobu delšího 1 roku nemusí nutně znamenat neplatnost konkurenční doložky jako takové. V souladu s § 574 NOZ, který říká, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než neplatné, by se na konkurenční doložku pohlíželo jako by byla uzavřena právě na 1 rok. Každopádně je nutno přihlédnout taktéž k ustanovením § 576 a 577 NOZ. § 576 hovoří o tzv. částečné neplatnosti, tudíž by nebyla neplatná celá konkurenční doložka, ale pouze ujednání týkající se sjednané doby a mohlo by dojít k následnému zhojení. § 577 NOZ nám pak říká, že je-li důvodem neplatnosti pouze nezákonné určení časového rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran.⁸⁸ Naopak zákonné omezení zaměstnance v trvajícím pracovním poměru je upraveno v § 304 ZPr.⁸⁹

Paradoxem právní úpravy zůstává, že dle § 304 nesmí zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru vykonávat pouze výdělečnou činnost totožnou s předmětem činnosti zaměstnavatele (může tak činit pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele).

⁸⁵ TOMEK, Martin, TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541.

⁸⁶ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: Komentář 1. vydání (1. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 824.

⁸⁷ MATZNER, Jiří. *Konkurenční doložka aneb na co si dát pozor při jejím sjednávání* [online]. Podnikatel.cz, 1997 [cit. 5.dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/konkurecni-dolozka-aneb-na-co-si-dat-pozor-pri-jejim-sjednavani/>.

⁸⁸ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 862-864.

⁸⁹ ZPr.

Zaměstnanec se však v dohodě o konkurenční doložce může zavázat, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat ani činnosti, které by mohl vykonávat během trvání pracovního poměru, tedy vedle činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, rovněž nebude vykonávat činnost, která by měla vůči současnému zaměstnavateli soutěžní povahu. Posouzení, které činnosti mají soutěžní povahu vůči současnému zaměstnavateli, je vždy věcí posouzení jednotlivých konkrétních případů. Při posuzování, zda zaměstnanec porušil konkurenční doložku, však nelze mechanicky vycházet z totožnosti předmětu podnikání pouze ze zápisu v obchodním rejstříku, kde mohou být uvedeny formálně shodné předměty podnikání. M. Bělina uvádí jako příklad předmět podnikání výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, kdežto by zaměstnanec byl vyřazen z výdělečné činnosti pro téměř každou obchodní činnost, což není, a hlavně nemůže být záměrem konkurenční doložky pro rozpor s Listinou.⁹⁰

S ohledem na výše uvedené je vhodnější sjednat okruh činností v konkurenční doložce spíš užší než celý předmět činnosti podnikání zaměstnavatele. Do jaké míry bude ve finále zaměstnanec omezen po skončení pracovního poměru, bude samozřejmě záležet na vůli smluvních stran.

3.3.1 Výdělečná činnost

Konkrétní definici výdělečné činnosti v pracovněprávních předpisech nenacházíme, ale lze říci, že výdělečnou činností je zákonem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodujícím faktorem je tedy vůle zaměstnance vykonávat tuto činnost za účelem získání majetkového prospěchu.⁹¹ Jedná se o činnost, která je „pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec na výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“⁹²

Výdělečná činnost může být provedena ve více formách: 1) pracovní vztah dle pracovněprávních předpisů, 2) podnikání (účast na obchodních společnostech nebo družstvu, na základě živnostenského oprávnění, na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů), 3) v občanskoprávním vztahu.⁹³

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1217.

⁹¹ MUŠKA, Filip. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2006, č. 8, s. 20.

⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

⁹³ TUREK, Roman. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541-550.

3.3.2 Soutěžní povaha

Konkurenční doložka brání nejen výkonu výdělečné činnosti se shodným předmětem činnosti jako zaměstnavatel, ale taktéž výkonu výdělečné činnosti, mající soutěžní povahu k předmětu činnosti zaměstnavatele, tedy činnosti vykonávané v souladu s vymezeným předmětem.

Právní pojem soutěžní povaha není v pracovním právu definován. Výraz zvolený zákonodárcem není nejvhodnější, neboť může vést k výkladovým problémům, vhodnější by bylo použít výraz používaný právem hospodářské soutěže, nebo alespoň výběr pojmů zažitý v teoretickém výkladu obchodního práva. Soutěživost je přirozené lidské chování, vyskytuje se v oblasti politiky, kultury, vědy, sportu apod. nebo mezi zaměstnanci na pracovišti. Výše uvedené formy konkurence nepředstavují rozsah činností, které spadají do zákonné definice soutěžního charakteru činností zaměstnanců. Na základě účelu konkurenčních doložek můžeme dojít k závěru, že k porušení předmětu ochrany (know-how, pracovní postupy, viz. výše) může dojít výdělečnou činností mezi jednotlivými soutěžiteli působícím na jednom trhu, jinými slovy v hospodářské soutěži. Z pracovněprávního hlediska nezáleží na tom, zda je zaměstnanec přímým soutěžitelem, nebo zda soutěžní povaha jeho chování bude plynout z pracovního vztahu k jinému soutěžiteli.⁹⁴

V soutěžním vztahu můžeme nalézt osoby poskytující stejné či obdobné výrobky nebo služby, ale také osoby, které poskytují naprosto rozdílné produkty, pokud mezi nimi existují určité substituční možnosti. Vrchní soud k tomu uvedl: „*Hospodářskou soutěž nelze zúžit pouze na soupeření přímo si konkurujících výrobců či poskytovatelů služeb pravidelně (nikoli tedy ojedinele) stejné či obdobné výrobky nebo služby nabízejících. Je nerozhodné, že žalovaná je podnikatelkou v jiném oboru než žalovaný.*“⁹⁵

3.4 Závazek zaměstnavatele

Jak bylo výše již zmíněno, tak dohoda o konkurenční doložce je dvoustranné právní jednání, kde závazku zaměstnance zdržet se po určitou dobu po skončení pracovního poměru výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu, odpovídá závazek zaměstnavatele poskytnout přiměřené

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 19. 4. 1995, sp. zn. 3 Cmo 328/94.

peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění zákazu konkurence.⁹⁶

3.5 Peněžité vyrovnání

Výše bylo nastíněno, že podstatnou součástí dohody o konkurenční doložce je taktéž povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku⁹⁷, za každý měsíc plnění závazku. Nižší částku nelze sjednat, byť by se na tom strany dohodly.⁹⁸ § 310 ZPr pak dále stanoví, že splatnost peněžitého vyrovnání je měsíc pozadu za měsíční období, pokud se strany nedohodly na jiné době splatnosti. Vyplácení peněžitého vyrovnání měsíc pozadu je založeno na stejném principu jako vyplácení mzdy. Je to tak pro ochranu zaměstnavatele, který vyplácí částku až potom, kdy je prokázáno, že byly splněné předpoklady pro vyplácení dané částky.⁹⁹

Článek 26 LZPS garantuje právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost, konkurenční doložka toto právo do značné míry omezuje, a tedy toto omezení je kompenzováno přiměřeným peněžitým vyrovnáním. Vzhledem k tomu, jak výrazně zaměstnanec omezuje svoje pracovní možnosti v rámci konkurenční dohody, nelze konkurenční doložku platně sjednat bez závazku zaměstnavatele poskytnout kompenzaci. Při úplné absenci závazku poskytnout zaměstnanci vyrovnání by byla dohoda o konkurenční doložce (pravděpodobně) absolutně neplatná dle § 588 NOZ, jelikož zákonem stanovená kompenzace ze strany zaměstnavatele je určitým promítnutím zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance s přihlédnutím k § 1a odst. 2 ZPr.¹⁰⁰

Do 31. 12. 2011 (včetně) peněžité vyrovnání ujednané v konkurenční doložce činilo nejméně průměrný měsíční výdělek, od 1. 1. 2012 byla tato výše vyrovnání snížena na polovinu průměrného výdělku, kdy horní hranice peněžitého vyrovnání není stanovena, avšak § 310 odst. 1 ZPr hovoří o „*přiměřeném peněžitém vyrovnání*“, lze tedy předpokládat, že zákonodárce tímto chtěl docílit toho, aby se u každého případu přihlédlo individuálně k poměrům, možnostem a omezením smluvních stran.

Předchozí právní úprava výše peněžitého vyrovnání byla často kritizována, například E. Šimečková v této souvislosti uvedla, že: „*výše finanční satisfakce je při reálném pohledu velmi*

⁹⁶ § 310 odst. 1 ZPr.

⁹⁷ Průměrný výdělek je definován v § 351 a násl. ZPr.

⁹⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde Praha, 2008, s. 107.

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1111.

¹⁰⁰ VALENTOVÁ, Klára a kol. Zákoník práce: Komentář 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, s. 824.

vysoká, protože zaměstnanec po skončení pracovního poměru má dostávat stejnou odměnu za svou nečinnost jako v době, kdy pro zaměstnavatele pracoval a zaměstnavateli přinášel zisk¹⁰¹ Pravděpodobně z těchto důvodů nebyl institut konkurenční doložky do roku 2012 v České republice příliš užívaný.¹⁰²

Podle ustanovení § 310 odst. 1 ZPr je rozhodným obdobím pro určení výše peněžitého vyrovnání kalendářní čtvrtletí předcházející měsíci, kdy zaměstnanec započal svoji povinnost z konkurenční doložky plnit, nikoliv kalendářní čtvrtletí, které předchází skončení pracovního poměru. K tomuto závěru se došlo na základě judikatury¹⁰³, kde Nejvyšší soud došel k závěru, že zaměstnanec mohl začít plnit svůj závazek z konkurenční doložky nejdříve po skončení pracovního poměru, tedy pokud pracovní poměr skončil dne 31. 12. 2014, tak svůj závazek mohl plnit nejdříve 1. 1. 2015 a nárok na peněžité vyrovnání mohl vzniknout nejdříve 1. 1. 2015. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku ve smyslu § 351 a násl. ZPr za účelem určení výše peněžitého vyrovnání je poslední čtvrtletí v roce 2014.¹⁰⁴

3.6 Smluvní pokuta

ZPr výslovně říká, že: „Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.“ Ojedinelým místem, kde nám zákon připouští sjednat smluvní pokutu v rámci konkurenční doložky je § 310 odst. 3 ZPr, podle něhož lze dobrovolně sjednat smluvní pokutu. Sjednání smluvní pokuty v rámci konkurenční doložky je tedy dispozitivní a čistě na vůli smluvních stran, avšak v praxi.¹⁰⁵

§ 310 odst. 3 věta 2. hovoří o přiměřenosti smluvní pokuty, kdy výše musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odst. 1 ustanovení. Tímto se však nemyslí například předmět činnosti zaměstnavatele, ale povaha a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal během pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele a jejichž využití bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo uškodit bývalému zaměstnavateli.¹⁰⁶

¹⁰¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 107.

¹⁰² ŠKUBAL, Jaroslav. *Sebelepší zákony jsou zbytečné, pokud je problém domoci se svých práv*. *Právní rádce* [online]. 2012, 21. 12. 2012 [cit. 18. dubna 2022]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-58699220-sebelepsizakony-jsou-zbytecne-pokud-je-problem-domoci-se-svych-prav>.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu v ČR ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017.

¹⁰⁴ FETTER, Richard. *Výběr nejpodstatnější pracovní-právní judikatury za r. 2018 – část 1*. [online] *Advokátní deník*, 2018 [cit. 21. dubna 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/04/25/vyber-nejpodstatnejsi-pracovne-pravni-judikatury-za-r-2018-cast-1/>.

¹⁰⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno, 2015. s. 57.

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1219.

Přiměřenost smluvní pokuty se zejména posuzuje z hlediska rozsahu povinnosti zaměstnance zdržet se určitého jednání k poměru kompenzace, kterou se zaměstnavatel zavázal vyplácet po určitou dobu. Vzhledem k tomu, že smluvní pokuta je fakultativním obsahem dohody o konkurenční doložce, tak její začlenění nehraje vliv na posuzování přiměřenosti této konkurenční doložky. Smluvní pokuta taktéž mimo nějakou zajišťovací funkci pro zaměstnavatele, funguje jako určité odstupné pro zaměstnance, jelikož jejím zaplacením se zaměstnanec zprošťuje své povinnosti zdržet se nežádoucího jednání vůči zaměstnavateli. Také prakticky vylučuje možnost zaměstnavatele žádat náhradu škody způsobené zaměstnancem, která v jistých případech může značně přesáhnout výši smluvní pokuty. Právě proto nemusí být smluvní pokuta nutně prospěšná čistě pro zaměstnavatele. Zároveň je nutné brát v potaz, že judikatura ÚS¹⁰⁷ podřazuje začlenění či nezačlenění smluvní pokuty do konkurenční doložky jako jedno z kritérií přiměřenosti konkurenční doložky jako celku.¹⁰⁸

Za přiměřenou smluvní pokutu považujeme takovou, jenž nepřesahuje kompenzaci, která by v celkové výši náležela zaměstnanci za předpokladu, že by se choval v souladu s konkurenční doložkou. Toto pravidlo jednoduché, ale zároveň logické a vymezuje základní bezpečný prostor pro sjednávání smluvních pokut v konkurenčních doložkách. Zároveň by bylo nesprávné automaticky pokládat smluvní pokutu, která převyšuje finanční kompenzaci ze strany zaměstnavatele jako nepřiměřenou. Jak bylo zmíněno výše, je nutné a vhodné každý případ posoudit individuálně s ohledem na povahu a význam informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele, a jejichž využití při výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Má-li zaměstnavatel podstatný a odůvodněný zájem na ochraně určitých informací, nebo pokud by porušení závazku zaměstnance mohlo způsobit jeho bývalému zaměstnavateli značné problémy, bude přiměřená i smluvní pokuta, jenž přesahuje peněžité vyrovnání. Ve výsledku by částka měla být dostatečně vysoká, aby bývalého zaměstnance odrazovala od zisku, jež by nabyl v případě konkurenční doložky a zároveň by měla mít takovou výši, aby bývalému zaměstnavateli poskytla dostatečnou náhradu, pokud zaměstnanec poruší konkurenční doložku.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

¹⁰⁸ TINTĚRA, Tomáš. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2020, Vol. 15, No. 2, No. 3, s. 85.

¹⁰⁹ Tamtéž.

Ve finále tedy smluvní pokutu, která nepřesahuje celkovou výši peněžitého vyrovnání zaměstnavatele, nelze považovat za nepřiměřenou, ale je nutné posuzovat každý případ individuálně¹¹⁰.

3.7 Náhrada škody

Ustanovení týkající se konkurenční doložky neuvádí přímo nárok na náhradu škody, ale v § 250 ZPr je stanovena obecná povinnost k náhradě škody zaměstnance. Konkrétně zaměstnanec má povinnost nahradit škodu, pokud ji způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.

Často byla předmětem sporů otázka, co lze považovat za činnost při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.¹¹¹ Právě v této souvislosti vznikaly debaty, zda porušení dohody o konkurenční doložce spadá do této kategorie. Například E. Šimečková došla k tomu, že: „*je nutné ustanovení zákoníku práce vykládat extenzivně tak, že předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji zaměstnanec způsobil porušením povinností, k níž se zavázal v době, kdy pracovněprávní vztah trval, a tak zde existuje přímá souvislost.*“¹¹² Tento názor však již byl překonán rozsudkem NS¹¹³, že zaměstnancova odpovědnost za škodu má pracovněprávní povahu dle ZPr jen pokud ji „*zaměstnanec způsobil zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, tedy, jinak řečeno, jestliže ji zaměstnavateli způsobil jeho zaměstnanec při činnosti prováděné v mezích plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vznikla-li škoda porušením právní povinnosti jinak, řídí se odpovědnost za škodu ustanovením § 420 odst. 1 občanského zákoníku*¹¹⁴, i kdyby škůdce byl zaměstnancem poškozeného“ Jelikož konkurenční doložku jde porušit pouze po skončení pracovního poměru, tak zaměstnavateli nevznikne nárok na náhradu škody dle ZPr v souvislosti s konkurenční doložkou.

Každopádně nárok na náhradu škody dle NOZ, jež by byla způsobena porušením povinností vyplývajících z konkurenční doložky může vzniknout. Ustanovení § 2050 NOZ říká, že v případě sjednání smluvní pokuty nemá věřitel nárok na náhradu škody pro porušení povinností, na kterou se vztahuje smluvní pokuta, avšak toto ustanovení je dispozitivní. V praxi

¹¹⁰ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18.

¹¹¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno, 2015. s. 607.

¹¹² ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 115.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.

¹¹⁴ V NOZ §2909 a násl. – poznámka autora.

se tak často doporučuje vložit do dohody o konkurenční doložce povinnost zaměstnance nahradit škodu.

V souvislosti s konkurenční doložkou může vzniknout nárok na náhradu škody i zaměstnanci. Například Nejvyšší soud se ve svém rozsudku¹¹⁵ zabýval případem, kde byla konkurenční doložka vyhodnocena jako absolutně neplatná, jelikož neobsahovala ujednání o peněžitém vyrovnání. Poškozený zaměstnanec vyhrál výběrové řízení u nového zaměstnavatele, avšak ten se rozhodl jej nezaměstnat, jelikož existence konkurenční doložky byla vyhodnocena jako „riziková“. Byť v tomto případě zaměstnanec neměl v plánu respektovat existenci dohody o konkurenční doložce, tak rozhodující je, že přišel o určitý zisk, jelikož nebyl přijat do práce z důvodu neplatné konkurenční doložky. Pokud zaměstnanci takto vznikla škoda z důvodu neplatnosti konkurenční doložky a nezpůsobil tuto neplatnost výlučně sám, tak neplatnost konkurenční doložky nemůže být zaměstnanci na újmu. Ze zmíněného rozsudku nám tedy vyplývá, že zaměstnanec může mít nárok na náhradu škody, jen protože mu ušel výdělek, jelikož se řídil neplatnou dohodou o konkurenční doložce.¹¹⁶

3.8 Zánik konkurenční doložky

Konkurenční doložka jakožto dvoustranné právní jednání může skončit hned několika způsoby, a to i z vůle pouze jedné ze stran. Dohoda o konkurenční doložce může zaniknout následujícími způsoby: 1. Dohodou, 2. Odstoupením, 3. Zaplacením smluvní pokuty, 4. Výpovědí ze strany zaměstnance, 5. Uplynutím doby, 6. Smrtí

3.8.1 Dohodou

Zánik závazku dohodou neboli dissoluce je projevem autonomie vůle, kdy jednotlivé strany zbavují závazku vzájemně. Vzhledem k tomu, že je to projevem vůle obou stran, tak dohodu o ukončení konkurenční doložky je možné uzavřít kdykoliv, tedy před, během i po skončení pracovního poměru. Každopádně mám za to, že i u dohody¹¹⁷ bude vyžadována písemná forma, subsidiárně se zde užije § 564 NOZ.

3.8.2 Odstoupením

Zaměstnavatel může podle § 310 odst. 4 ZPr jednostranně odstoupit od konkurenční doložky, avšak může tak učinit pouze během trvání pracovního poměru a v písemné formě.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4509/2018.

¹¹⁶ VOJÁČKOVÁ, Terezie. *Nárok zaměstnance na náhradu škody v případě neplatné konkurenční doložky*[online]. EPRAVO.CZ [cit. 23. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-zamestnance-na-nahradu-skody-v-pripade-neplatne-konkurencni-dolozky-110539.html>.

¹¹⁷ Obdobně musí mít písemnou formu i odstoupení od konkurenční doložky a též její výpověď – poznámka autora.

Skromný text zákona vyvolával debaty, zda zmíněné ustanovení zákona samo o sobě zakládá právo zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit, či zda dané ustanovení ze zákona stanovuje pouze lhůtu, kdy zaměstnavatel může odstoupit, avšak jeho možnost odstoupení je přípustná pouze¹¹⁸, pokud tak bylo výslovně ujednáno v dohodě o konkurenční doložce. Argumentace prvního tábora se opírala zejména o smysl konkurenční doložky, čímž je primárně chránit zaměstnavatele nikoliv zaměstnance, tudíž by si zaměstnavatel měl zcela sám a nezávisle na ostatních posoudit, zda má dříve sjednaná dohoda se zaměstnancem stále smysl.¹¹⁹ Naopak argumentace opačného názoru, že z textu zákona nevyplývá pravomoc odstoupit od konkurenční doložky a mimo jiné zákone neuvádí žádné důvody pro odstoupení. Podle prof. Běliny „*si lze obtížně představit, že by zákon stanovil možnost odstoupení od smlouvy bez jakéhokoliv důvodu. Takovéto ustanovení by bylo v našem právním řádu ojedinělé, navíc by zcela jednostranně zvýhodňovalo zaměstnavatele, což je v pracovním právu stěží představitelné.*“¹²⁰ Tento argument též podporuje subsidiárně užitě ustanovení § 2001 NOZ, které stanoví, že: „*Od smlouvy lze odstoupit, ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon.*“

Jasno v tom udělal až Nejvyšší soud svým rozsudkem¹²¹, kde hovoří o tom, že možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez jakéhokoliv důvodu je považováno za nepřípustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance. Konkrétně Nejvyšší soud říká, že: „*údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.*“¹²²

V praxi je tedy nejlépe vycházet z toho, že od jednou sjednané konkurenční doložky nelze ve výpovědní lhůtě odstoupit, neboť takové odstoupení může představovat neoprávněný zásah do právní jistoty zaměstnance, zejména do jeho právní jistoty, specificky legitimního očekávání peněžitého vyrovnání následujícího po skončení pracovního poměru, díky kterému se ani nepokouší o hledání nové práce v oboru konkurujícím dosavadnímu zaměstnavateli.¹²³

¹¹⁸ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 235

¹¹⁹ URBANEC, David, KRČMAŘOVÁ, Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*. 2010, č. 7, s. 253-254.

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 5, s. 7-9.

¹²¹ Nejvyšší soud Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

¹²² HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, I. vydání*. Olomouc: Anag, 2012, s.186-187.

¹²³ SALÁČ, Jiří, DVOŘÁK, Michal. *Konkurenční doložka v praxi | Práce a mzda. Hlavní strana | Práce a mzda* [online]. 2022 Wolters [cit. 19. května 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>.

Byť je odstoupení od smlouvy možné, pokud to mají sjednáno v konkurenční doložce¹²⁴, tak by měl zaměstnavatel přihlížet, aby nebyl sjednán důvod, který by mohl být považován za neužití práva na úkor zaměstnance. Mezi tyto důvody může patřit například odstoupení pro neschopnost zaměstnance konkurovat ze zdravotních příčin či nezvratné ztráty kvalifikace.¹²⁵

Taktéž lze rozumně předpokládat, že od konkurenční doložky během trvání pracovního poměru může odstoupit i zaměstnanec, pokud naplní podmínky ujednané v dohodě o konkurenční doložce.

3.8.3 Zaplacením smluvní pokuty

Jak bylo naznačeno v kapitole „Smluvní pokuta“, tak uhrazením smluvní pokuty, jež byla sjednána v rámci konkurenční doložky, závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli zaniká. Hned po dohodě je tento způsob zániku pro obě strany nejjednodušší a nejpříjemnější, jelikož zaměstnanci je okamžitě umožněno pokračovat v práci ve vybraném oboru a mít z toho zisk a zaměstnavateli je poskytnuta adekvátní kompenzace. ZPr má odlišné chápání smluvní pokuty oproti NOZ, podle nějž závazek zaplacením smluvní pokuty nezaniká. Dle ZPr zaplacením smluvní pokuty závazek zaniká s účinky *ex nunc*.¹²⁶ Dle § 310 odst. 3 vzniká povinnost zaplatit smluvní pokutu až při porušení konkurenční doložky, avšak v praxi si dokážu představit situace, kde se budoucí zaměstnavatel nabídne, že rovnou zaplatí smluvní pokutu pod podmínkou uzavření nového pracovněprávního vztahu.

3.8.4 Výpověď strany zaměstnance

Právo jednostranně vypovědět konkurenční doložku zaměstnanci náleží na základě § 310 odst. 5 ZPr, jenž stanoví: „*Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti*“ Zákonodárce dal tuto možnost zaměstnanci, jelikož v případě prodlení zaměstnavatele vznikala jistá nerovnost v právech a povinnostech stran, kdy zaměstnavatel stále benefitoval ze závazku zaměstnance vůči němu, avšak zaměstnanec neměl jak prospívat z nastalé situace.¹²⁷ Je vhodné podotknout, že zaměstnanec nemusí konkurenční doložku vypovídat a může peněžité vyrovnání

¹²⁴ Z nálezu ÚS sp. zn. II. ÚS 1889/19 ze dne 21. 5. 2021 plyne, že je možné si ujednat v konkurenční doložce možnost odstoupení bez udání důvodů, důležité je, že je to ujednáno – poznámka autora.

¹²⁵ SALÁČ, Jiří, DVOŘÁK, Michal. Konkurenční doložka v praxi | Práce a mzda. Hlavní strana | Práce a mzda [online]. 2022 Wolters [cit. 19. května 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>.

¹²⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde Praha, 2008, s. 115.

¹²⁷ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, Praha, 2008, č. 15, s. 541.

vymáhat po zaměstnavateli soudní cestou. Opět musí být výpověď zaměstnance písemnou formou.

3.8.5 Uplynutí doby a smrt

Konkurenční doložka může též zaniknout na základě právní události. Zákon v § 310 odst. 1 ZPr stanovuje maximální hranici trvání konkurenční doložky na dobu jednoho roku, avšak může být sjednána i doba kratší. Prostým uplynutím této sjednané doby dochází k zániku konkurenční doložky.

Další právní událostí, jenž má za důsledek zánik konkurenční doložky je smrt zaměstnance. Stejně tak dojde k jejímu zániku smrtí/zánikem zaměstnavatele bez právního nástupce. S nejvyšší pravděpodobností se tento způsob zániku konkurenční doložky se v praxi bude vyskytovat nejméně.

4 Srovnání s právní úpravou zákazu konkurence Slovenské republiky

Slovensko je země, která je nám historicky, geograficky i kulturou nejbližší, přesto jsou naše právní řády rozlišné a v některých oblastech značně. V této kapitole se zaměřím na konkrétní úpravu zákazu konkurence v Slovenské republice a porovnáám ji s tou naší.

4.1 Zákaz konkurence v Slovenském právním řádu

Právní základ ochrany hospodářské soutěže v Slovenské republice nalezneme na ústavní úrovni, kdy Ústava SR v čl. 55 odst. 2 chrání a podporuje hospodářskou soutěž. Tento článek nezaručuje právo na hospodářskou soutěž ani právo být účastníkem této soutěže, ale formulují se jím principy hospodářské politiky Slovenska, mezi které patří i podporování a ochrana konkurenčního hospodářského prostředí a vytváření právních prostředků a záruk proti omezování hospodářské soutěže, které zákon označí za nedovolené.¹²⁸

Obdobou českého ZPr je slovenský zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce (dále jen „ZP SK“). Tento zákon byl novelizován s účinností ke dni 1. 9. 2011 zákonem č. 257/2011 Z. z., jenž upravil způsob ochrany hospodářské soutěže prostřednictvím pracovněprávních vztahů, když se novelizoval § 83 ZP SK upravující zákaz konkurence za trvání pracovního poměru a zároveň zavedl nový institut ochrany zaměstnavatele i po skončení pracovního poměru za podmínek upravených v § 83a ZP SR. ZP SK neobsahoval před 1. 9. 2011 ustanovení týkající se ochrany zaměstnavatele před konkurenčním jednáním bývalého zaměstnance po skončení pracovního poměru. Obdobně jako v ČR je účelem této právní úpravy chránit zaměstnavatele před neoprávněným zneužitím informací (nekalosoutěžním jednáním, zneužitím obchodního tajemství), o kterých se zaměstnanec při výkonu svého povolání dozvěděl a které mají pro zaměstnavatele podstatný význam a zároveň důvěrný charakter. Každopádně ZP SK nezná pojem konkurenční doložka a ani nepoužívá jeho obdoby¹²⁹

Na rozdíl od právních předpisů v jiných právních odvětvích umožňuje ZP SK uzavírat pouze ty typy smluv a dohod, které jsou v něm výslovně uvedeny. Typy smluv, které obcházejí rámec ZP SK, nejsou platné ani právně účinné. Zásada uzavřeného počtu smluvních typů (tzv. *numerus clausus*) je vyjádřena v § 18 ZP SK, podle něhož je smlouva podle ZP SK nebo jiných

¹²⁸ Nález Ústavního soudu SR ze dne 19. června, sp. zn. ÚS 13/97.

¹²⁹ KOCHAN, Radim. *Konkurenční doložka ako zabezpečovací prostriedok v pracovnom práve* [online]. Najpravo.sk, 17. 1. 2012 [cit 1. července 2022]. Dostupné z: <https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-prekazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>.

pracovněprávních předpisů uzavřena, jakmile se strany dohodnou na jejím obsahu. Přílišná rigidita a uzavřenost smluvních typů ZP SK způsobuje, že se ve srovnání s českou právní úpravou jeví jako nepřiměřeně přísný. Potřeby aplikační praxe řeší česká právní úprava v § 325 ZPr, podle kterého vznikají závazky primárně ze smluv upravených tímto zákonem, jakož i NOZ; mohou však vznikat i z jiných smluv tímto zákonem neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv.¹³⁰ Tato slovenská úprava byla zejména problematická před výše uvedenou novelou účinnou od 1. 9. 2011, jelikož jim chyběl institut konkurenční doložky či obdobný nástroj plnící stejnou funkci.

ZP SK obdobně jako v české právní úpravě rozlišuje mezi zákazem konkurence během a po skončení pracovního poměru.

4.2 Zákaz konkurence během trvání pracovního poměru

Zákaz konkurence během trvání pracovního poměru je zakotven v § 83 ZP SK, jenž umožňuje zaměstnanci vykonávat jinou výdělečnou činnost, která má ve vztahu k předmětu činnosti současného zaměstnavatele konkurenční povahu, během trvání pracovního poměru, pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Pokud se zaměstnavatel nevyjádří k žádosti o souhlas do 15 dnů od doručení, tak platí, že souhlas byl udělen.

Tento souhlas může zaměstnavatel z vážných důvodů odvolat. Odvolání musí být písemné a musí v něm být uvedeny důvody, na jejichž základě odvolává souhlas. Zaměstnanec je po odvolání souhlasu povinen ukončit jinou výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu.

ZP SK uvádí těž výjimky z povinnosti udělení souhlasu, kdy zákon nevyžaduje souhlas na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, přednáškové, lektorské, literární a umělecké činnosti.

4.3 Zákaz konkurence po skončení pracovní poměru

Jak bylo výše zmíněno, tak až do zářijové novely ZP SK neupravoval právo na výkon konkurenční činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru. Tento právní stav nebyl zdaleka optimální, neboť se omezoval pouze na zákaz vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele v průběhu pracovního poměru. Právní praxe vyhodnotila tento institut jako nedostatečný, a proto byl zákon č. 257/2011 Sb. zavedl v tomto ohledu dvě podstatné změny: 1) výkon výdělečné činnosti již není vázán pouze na stejný

¹³⁰ KOCHAN, Radim. Konkurenčná doložka ako zabezpečovací prostriedok v pracovnom práve [online]. Najpravo.sk, 17. 1. 2012 [cit 1. července 2022]. Dostupné z: <https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-prekazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>.

předmět činnosti, ale i na obdobný předmět činnosti zaměstnavatele, pokud má konkurenční charakter, 2) obsah pracovní smlouvy byl zpružněn uzákoněním možnosti sjednat přímo v ní zákaz konkurence zaměstnance po skončení pracovního poměru, a to za podmínek stanovených v § 83a ZP SK.¹³¹

Slovensko má obdobu konkurenční doložky zakotvenou v § 83a odst. 1 ZP SK podle které si „zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou v pracovní smlouvě dohodnout, že zaměstnanec nesmí po určitou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku, vykonávat výdělečnou činnost, která má soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, po skončení pracovního poměru.“¹³² Což je obdobou české právní úpravy.

V ZP SK se výdělečnou činností rozumí nejen činnost na základě pracovněprávního vztahu, ale též podnikání, tedy i vztahy, které se řídí zákonem č. 513/1991 Zb., obchodný zákoník či jinými právními předpisy.¹³³

Konkurenční doložku v pracovním právu lze platně sjednat pouze se zaměstnancem, který má v průběhu pracovního poměru možnost získat informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné, a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli způsobit podstatnou újmu. Rozsah těchto informací by měl zaměstnavatel vymezit ve vlastním zájmu ve vnitřním předpisu. Jedná se o uplatnění zásady přiměřenosti, proto by omezení zaměstnavatele vůči zaměstnanci nad rámec nezbytně nutného mohlo být soudem omezeno nebo zcela zrušeno.¹³⁴ V praxi by pak mohlo být obzvlášť problematické posuzování, co je ona podstatná újma.

V § 83a odst. 3 ZP SK je přímo zakotvena pravomoc soudu omezit nebo zrušit závazek zaměstnance, jestliže omezení výdělečné činnosti sjednané v pracovní smlouvě je větší, než vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele. Česká právní úprava nic obdobného nemá přímo zakotvené, avšak subsidiárně se to dovozuje z NOZ.¹³⁵ Slovenský zákonodárce tady opět

¹³¹ KOCHAN, Radim. Konkurenčná doložka ako zabezpečovací prostriedok v pracovnom práve [online]. Najpravo.sk, 17. 1. 2012 [cit 1. července 2022]. Dostupné z: <https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-prekazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>.

¹³² ZP SK.

¹³³ BAŇÁKOVÁ, Petra. Konkurenčná doložka v pracovnej zmluve [online]. EPRAVO.CZ [cit. 3. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-zamestnance-na-nahradu-skody-v-pripade-neplatne-konkurencni-dolozky-110539.html>.

¹³⁴ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce komentár*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 711.

¹³⁵ MASNYK, Rastislav, VACULČIAKOVÁ, Ivana. Konkurenčná doložka v pracovnoprávných a obchodnoprávných vzťahoch [online]. EPRAVO.SK [cit. 6. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/konkurencna-dolozka-v-pracovnopravných-a-obchodnopravných-vztáhoch-5214.html>.

nechal široký prostor pro výklad, když užil výraz „větší, než vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele“, který je dosti neurčitý a nejasný.

Obdobně jak v ČR konkurenční doložka v pracovním právu po skončení pracovního poměru zaměstnance představuje omezení jeho další výdělečné činnosti, zákonodárce v ZP SK stanovil odměnu za omezení výkonu výdělečné činnosti tím, že stanovil povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši nejméně 50 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku.

Jedním z hlavních rozdílů České a Slovenské úpravy je ten, že v České republice (dále jen „ČR“) může být dohoda o konkurenční doložce uzavřena před, během a po vzniku pracovněprávního vztahu, a to v rámci či mimo smlouvu o pracovním poměru, ale na Slovensku bude zákaz konkurence platně sjednaný pouze pokud bude přímo součástí pracovní smlouvy. Z toho plyne, že pro platnost zákazu konkurence zákonitě musí existovat pracovněprávní vztah se smlouvou o pracovním poměru.¹³⁶ Dále z toho lze odvodit, že stejně jako v ČR, tak na Slovensku musí být ujednání o zákazu konkurence v písemné formě.

Obdobně jak v české úpravě, tak i v té slovenské je obsažena úprava odstoupení konkurenční doložky zaměstnavatelem, v případě té slovenské odstoupení od závazku omezení výdělečné činnosti zaměstnavatelem, kdy lze odstoupit pouze během trvání pracovního poměru a je vyžadována písemná forma.

Dále je v obou zemích možné podat výpověď ze strany zaměstnance, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání do 15 dnů po jeho splatnosti, avšak liší se výpovědní lhůtou. V ČR zaniká dohoda o konkurenční doložce prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni doručení výpovědi zaměstnavateli. Mezitím na Slovensku závazek zaniká dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Ač slovenská právní úprava nepřipouští přímo použití smluvní pokuty, tak v praxi se používá obdobný institut tzv. peněžní náhrady. Hlavním rozdílem je, že v české právní úpravě výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu sjednané konkurenční doložky viz. kapitola 4.6., kdežto ve slovenské právní úpravě částka peněžité náhrady nesmí přesáhnout celkovou částku peněžité náhrady zaměstnavatele. Taktéž dojde k snížení peněžní náhrady, pokud zaměstnanec splnil svůj závazek aspoň z části. V obou jurisdikcích dojde zaplacením

¹³⁶ KOCHAN, Radim. Konkurenčná doložka ako zabezpečovací prostriedok v pracovnom práve [online]. Najpravo.sk, 17. 1. 2012 [cit 1. července 2022]. Dostupné z: <https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-prekazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>.

smluvní pokuty či peněžní náhrady k zániku závazku. Z konkurenční doložky v české právní úpravě jsou vyloučeni pedagogičtí pracovníci škol a školských zařízení zřizovaných státem, kraj, obec a dobrovolné svazky obcí, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství. Slovenská právní úprava takovou výjimku neobsahuje.¹³⁷

¹³⁷ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce komentár*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 711.

5 Úvaha de lege ferenda

Institut konkurenční doložky u nás má dlouhou historii, v níž byl upraven někdy lépe, někdy hůř anebo vůbec. Každopádně ač je stávající právní úprava „nejlepší“, tak stále je co zlepšovat, jelikož nadále se rozvíjející praxe přináší nové překážky.

Největší problém spatřuji v neurčitých vymezeních, například u smluvní pokutu musí být její výše přiměřená povaze a významu nabytých informací během pracovního poměru atd. viz. Kapitola 4.6, každopádně taková úprava nedává zaměstnavateli právní jistotu.

V praxi může docházet k situacím, kdy má zaměstnavatel důvodný zájem na tom, aby nedošlo k porušení konkurenční doložky, proto stanoví výši konkurenční doložky úmyslně vysoko. Problém je, že tímto zaměstnavatel riskuje prohlášení konkurenční doložky soudem¹³⁸ za neplatnou z důvodu nepřiměřené smluvní pokuty.

Každopádně neurčitá výše možné smluvní pokuty nemusí být problematická čistě pro zaměstnavatele. Zaměstnanci se mohou při hledání práce dostat do situace, kdy z různých příčin (například špatná finanční situace domácnosti) podepíší prakticky cokoliv. Toto může vyústit v to, že v budoucnosti budou muset čelit vysoké smluvní pokutě, která by je mohla přivést do existenčních problémů, nebo se budou muset ucházet o práce, které sice nekonkurují bývalému zaměstnavateli, ale budou značně hůř finančně ohodnoceny.

V tomto případě by rozumným řešením mohlo být inspirovat se na Slovensku v jejich úpravě tzv. peněžní náhrady, jejíž maximální výše nesmí přesáhnout celkovou částku peněžního vyrovnání ze strany zaměstnavatele. Alternativním řešením by mohla být zakotvení práva moderace smluvní pokuty obsažené v konkurenční doložce soudy přímo v ZPr, aniž by muselo zároveň docházet k zrušení konkurenční doložky pro její neplatnost.

Dále si myslím, že by bylo vhodně mít v ZPr úpravu zákazu konkurence během a po skončení pracovního poměru na jednom místě, obdobně jak je tomu v ZP SK.

Pro některé menší zaměstnavatele může být problematická minimálně výše peněžitého vyrovnání, která činí minimálně výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, kdy je tato hodnota může odrazovat od uzavírání konkurenčních doložek, protože pro ně může být likvidační odchod několika zaměstnanců stejně jako konkurenční jednání. Možným řešením by mohlo být ponechání výše peněžitého vyrovnání dispozitivní, a v případě

¹³⁸ Například Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015.

sjednání výše menší než jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku stanovit povinnost ujednat smluvní pokutu v maximální výši celkového peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele (teoreticky by mohlo docházet i k jejímu postupnému snižování každým měsícem, kdy zaměstnanec dodržuje svůj závazek z konkurenční doložky). Takto by se zaměstnavatelé nemuseli bát uzavírat konkurenční doložky, jelikož by si sami mohli určit výši peněžitého vyrovnání, která je pro ně snesitelná, ale zároveň i zaměstnanec by měl možnost se vždy z této dohody vyvázat skrz zaplacení smluvní pokuty.

Na tuto problematiku je třeba se podívat i z pohledu v posledních letech hodně skloňované flexecurity neboli počestně flexekurita. Tento pojem nemá danou pevnou definici, jedná se o kombinaci anglických slov „flexibility“ a „security“ neboli česky flexibilita a jistota. Komisí Evropských společenství je vysvětlována jako „integrovaná strategie pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně“. Pokouší se sladit potřebu zaměstnavatelů po flexibilní pracovní síle s potřebou pracovníků po jistotě – důvěře, že nebudou čelit dlouhým obdobím nezaměstnanosti.¹³⁹ Flexibilita představuje možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, bez zásahu zákonodárce. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce.¹⁴⁰

Mnou navrhované dispozitivní ujednání v peněžitého vyrovnání dává smluvním stranám velkou flexibilitu. Na jedné straně zaměstnavatel určí peněžité vyrovnání v takové výši, jež si může dovolit a na straně druhé zaměstnanec odsouhlasí jenom takovou výši, která je pro něj dostačující, kdyby mělo dojít na zrušení pracovního poměru. Nýbrž tato úprava by sama o sobě neodpovídala flexekuritě, jelikož vesměs absentuje prvek jistoty. Jistota je v tomto případě žádoucí, jelikož jak jsem v předchozích kapitolách naznačil, tak v praxi dochází k situacím, kdy dojde k uzavření pracovního poměru ze strany zaměstnance z nouze, a tedy přistoupí na podmínky, které by za normálních okolností byly pro něj nepřijatelné. Tuto jistotu by mohla představovat ona mnou navržená povinnost sjednat smluvní pokutu v maximální výši celkového peněžitého vyrovnání. Takto by měly smluvní strany dostatečnou flexibilitu při ujednání konkurenční doložky a zároveň jistotu v podobě smluvní pokuty, což by mělo představovat onen optimální poměr mezi nezbytnou mírou flexibility umožňující rozvoj

¹³⁹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 27. června 2007 č. 2007/0359.

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 11, s. 3.

pracovního trhu a jistoty, což je ten symbolický cíl stanovený flexibilitou kam pracovní právo směřuje.¹⁴¹

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. *Právní zpravodaj*, 15. 11. 2008.

Závěr

Konkurenční doložka je prostředkem právní ochrany zaměstnavatele proti využívání informací a poznatků, se kterým se zaměstnanec seznámil při výkonu práce v rámci pracovněprávního vztahu, a to po dobu určitou dobu po skončení zaměstnání. Účelem této diplomové práce bylo seznámit čtenáře s tímto institutem a bouřlivým vývojem na našem území od začátku 20. století až do dnes, a zároveň jej porovnat se zákazem konkurence u našich nejbližších sousedů na Slovensku. A nakonec navrhnout, jak by mohl či měl vypadat tento institut na našem území do budoucna.

V první kapitole jsem vymezil nejzákladnější pojmy, které jsem považoval za nutné osvětlit pro navazující kapitoly, jelikož jsem věděl, že je nebude vhodná doba a prostor se jimi zabývat v následujících kapitolách.

V další kapitole jsem postupně představil historický vývoj konkurenční doložky, který byl zrovna na našem území velice pestrý a komplexní, jelikož jsme si během posledního století prošli hned několika režimy s různými ideologiemi, každopádně pohled do minulosti je téměř vždy přínosný a naučný.

Tématem třetí kapitoly byla současná právní úprava konkurenční doložky, kde jsem se zabýval tím, co vlastně představuje konkurenční doložka v dnešní době a k čemu slouží, jaké jsou podmínky a náležitosti jejího sjednání, do jaké míry je možné zasahovat do jejich zákonných podmínek a náležitostí a zakončil jsem to neméně důležitou úpravou zániku konkurenční doložky. Taktéž jsem v kapitole stručně zmínil zákaz konkurence během trvání pracovního poměru a konkurenční doložku dle NOZ.

Čtvrtá kapitola sloužila k poznání slovenské právní úpravy zákazu konkurenčního jednání, kde jsem *de facto* zkoumal vše, co u české právní úpravy, avšak nerozebíral jsem ji tak dlouhosáhle, a zaměřil jsem se spíše na její důležité body a porovnal je s naší právní úpravou.

Poslední kapitola je sice nejméně obsáhlá, avšak věřím, že pravděpodobně nejvíce přínosná. Zabýval jsem se v ní nedostatky současné právní úpravy a zároveň jsem nastínil možná řešení, které by mohla do budoucna vyřešit několik problémů vyskytujících se v praxi.

Závěrem uvedu, že institut konkurenční doložky je komplexní a ač má sloužit primárně k ochraně zaměstnavatele, tak je vhodné pohlížet na problematiku neutrálně a ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel se nepřiklánět ani na jednu. Tak by se v budoucnu mohlo podařit upravit institut konkurenční doložky ke spokojenosti obou zúčastněných stran.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

- BARANCOVÁ, Helena a kol, *Zákoník práce: Komentář. 4. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1240 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 5. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2013. 640 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s.
- ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem.* Ostrava: Sagit, 2012. 1119 s.
- FREUDENFELD, František. KASANDA, Jan. *Pracovní právo Republiky Československé: soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami, 2. vydání, V. Linhart, 1938.* 1264 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání.* Brno, 2015. 192 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, 1. vydání.* Olomouc: Anag, 2012. 248 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha. Wolters Kluwer, 2020. 848 s.
- LAVICKÝ, Petr. *Přehled judikatury ve věcech zásad soukromého práva. Svazek II, Vše je dovoleno, co není zákonem zakázáno, zásada dispozitivnosti, ochrana slabší smluvní strany, pacta sunt servanda, bdělým náležejí práva.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 284 s.
- SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: komentář. 4. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2004. 700 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance.* Praha: Linde Praha, 2008. 208 s.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva.* Praha: Auditorium, 2012, 312 s.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: Komentář 1. vydání (1. aktualizace).* Praha: C. H. Beck, 2020, 1168 s.

Odborné články

- BĚLINA, Miroslav. Malé zamyšlení nad návrhem koncepčních změn zákoníku práce. *Právní zpravodaj*, 2008, č. 11, s. 3
- BĚLINA, Miroslav. Nad některými aplikačními problémy poslední novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání*, 2004, č. 5, s. 7-9.
- ČECHŤICKÁ, Alena. Znáte rozdíly mezi konkurenční doložkou a dohodou o mlčenlivosti? *Personální a sociálně právní kartotéka*, Praha: ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., roč. 2016, č. 6., s. 2.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*, 1996, č. 10, s. 433–439
- JAKUBKA, J. Konkurenční doložka, *Práce a mzda*, 2001, č. 8, s. 5
- ONDREJOVÁ, Dana. Výkladové otázky zakázané konkurenční doložky podle § 2975 ObčZ. *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 3, s. 65-68
- KALENSKÁ, Marie. Zákaz konkurenčního jednání v pracovní smlouvě. *Bulletin advokacie*, 2000, č. 9, s. 25–31.
- MUŠKA, Filip. Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2006, č. 8, s. 20.
- PELIKÁNOVÁ, Irena. Konkurenční doložky ve smlouvách. *Právní praxe v podnikání: měsíčník Komory komerčních právníků ČR*, 1997, roč. 6, s. 7-8.
- SALAČOVÁ, Marie. K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 6, s. 267–268.
- ŠKUBAL, Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10.
- TINTĚRA, Tomáš. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2020, Vol. 15, No. 2, No. 3, s. 85.
- TOMEK, Martin, TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovních právních vztazích. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, 2008, č. 15, s. 541.
- TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovních právních vztazích. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2008, č. 15, s. 541.

- URBANEC, David, KRČMÁŘOVÁ, Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky. *Právní rozhledy*, 2010, č. 7, s. 253-254.
- ZRUTSKÝ, Jaromír. Konkurenční ujednání v pracovních smlouvách. *Právní rozhledy*, 1996, č. 11, s. 515–517.

Internetové zdroje

- BAŇÁKOVÁ, Petra. *Konkurenční doložka v pracovní smlouvě* [online]. EPRAVO.CZ, 31. ledna 2020 [cit. 3. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-zamestnance-na-nahradu-skody-v-pripade-neplatne-konkurencni-dolozky-110539.html>
- FETTER, Richard. *Výběr nejpodstatnější pracovní právní judikatury za r. 2018 – část I.* [online] Advokátní deník, 25. dubna 2019 [cit. 21. dubna 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/04/25/vyber-nejpodstatnejsi-pracovne-pravni-judikatury-za-r-2018-cast-1/>
- KOCHAN, Radim. *Konkurenční doložka jako zabezpečovací prostředek v pracovním práve* [online]. Najpravo.sk, 17. ledna 2012 [cit. 1. července 2022]. Dostupné z: <https://www.najpravo.sk/rady-a-vzory/rady-pre-kazdeho/k/konkurencna-dolozka-ako-zabezpecovaci-prostriedok-v-pracovnom-prave.html>
- MASNYK, Rastislav, VACULČIAKOVÁ, Ivana. *Konkurenční doložka v pracovních a obchodních vztazích* [online]. EPRAVO.SK, 28. září 2021 [cit. 6. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.sk/top/clanky/konkurencna-dolozka-v-pracovnopravnych-a-obchodnopravnych-vztahoch-5214.html>
- MATZNER, Jiří. *Konkurenční doložka aneb na co si dát pozor při jejím sjednávání* [online]. Podnikatel.cz, 12. října 2018 [cit. 2. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/konkurencni-dolozka-aneb-na-co-si-dat-pozor-pri-jejim-sjednavani/>
- SALÁČ, Jiří, DVORÁK, Michal. *Konkurenční doložka v praxi*. Práce a mzda [online]. 2022 Wolters, 22. srpna 2019 [cit. 28. března 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/konkurencni-dolozka-v-praxi>
- ŠKUBAL, Jaroslav. *Sebelepší zákony jsou zbytečné, pokud je problém domoci se svých práv*. Právní rádce [online]. Ihned.cz, 21. prosince 2012 [cit. 18. dubna 2022]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-58699220-sebelepsi-zakony-jsou-zbytecne-pokud-je-problem-domoci-se-svych-prav>.

- TKADLEC, Matěj. *Konkurenční doložka novou optikou Ústavního soud* [online]. EPRAVO.CZ [cit. 23. července 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-novou-optikou-ustavniho-soudu-109413.html>
- TOMEK, Martin. *Konkurenční doložka. Právní rádce* [online]. EPRAVO.CZ, 29. května 2019 [cit. 26. března 2022]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ekonom.cz/c1-21912780-konkurencni-dolozka>
- VOJÁČKOVÁ, Terezie. *Nárok zaměstnance na náhradu škody v případě neplatné konkurenční doložky*[online]. EPRAVO.CZ, 31. ledna 2020 [cit. 23. dubna 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-zamestnance-na-nahradu-skody-v-pripade-neplatne-konkurencni-dolozky-110539.html>

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95
- Nález Ústavního soudu SR ze dne 19. 6, sp. zn. ÚS 13/97
- Nález Ústavního soudu ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18
- Nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20. 1. 1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 19. 4. 1995, sp. zn. 3 Cmo 328/94
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.8.2004, sp. zn. 21 Cdo 525/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4509/2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 28/2022- 334

Legislativa

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 111/1927 Sb., proti nekalé soutěži,

- Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění provedeném zákonem č. 155/2000 Sb.

Ostatní zdroje

- Důvodová zpráva k zákonu 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, č. 46/2004 Dz
- Sněmovní tisk 484/3, Pozměňovací návrhy k tisku 484/0, Poslanecká sněmovna, 3. volební období, 1998-2002.
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 27. června 2007 č. 2007/0359
- Doporučení Komise ze dne 6. května 2003 č. 2003/361/ES

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá konkurenční doložkou. V první části se stručně věnuje historickému vývoji konkurenční doložky v České republice od začátku 20. století do současnosti. V následujících kapitolách pojednávám o současné právní úpravě konkurenční doložky, jejím obsahu, podmínkách sjednání, možnosti uzavření, zániku a institutům k tomu patřícím. Následně stručně rozeberu problematiku zákazu konkurence na Slovensku a přirovnám ji k naší právní úpravě. V poslední části se snažím rozmýšlet, jak zlepšit právní úpravu konkurenční doložky do budoucna.

Abstract

This thesis deals with the non-competition clause. The first part briefly deals with the historical development of the non-competition clause in the Czech Republic from the beginning of the 20th century to the present day. In the following chapters, I discuss the current legal regulation of the non-competition clause, its content, terms of negotiation, the possibility of closing, termination and related institutes. Subsequently, I will briefly analyze the issue of the prohibition of competition in Slovakia and compare it to our legal regulation. In the last part, I try to think about how to improve the legal regulation of the competition clause in the future.

Klíčová slova

Konkurenční doložka, zákaz konkurence, konkurence, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce

Key words

Non-competition clause, non-competition, competition, employment, employee, employer, Labor Code