

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Petra Spurná

Konkurenční jednání zaměstnance

Diplomová práce

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Konkurenční jednání zaměstnance“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Lukavici dne 15. března 2014

.....
Petra Spurná

Já, níže podepsaná Petra Spurná, autorka diplomové práce na téma „Konkurenční jednání zaměstnance“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci

Křížkovského 8

771 47 Olomouc, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích v informačních systémech Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, kterým je Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

V Lukavici dne 15. března 2014

.....

Petra Spurná

Ráda bych tímto poděkovala panu **prof. Terrenci G. Connorovi** z advokátní kanceláře Hunton & Williams z Miami za velice ochotné zprostředkování odborné literatury od prof. Williama Kellera a paní **JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D.**, vedoucí mé diplomové práce, za vstřícné vedení této práce.

Obsah

Seznam zkratk.....	7
Úvod.....	8
1 Konkurenční jednání.....	10
1.1 Konkurence.....	10
1.2 Ústavní základy.....	11
1.3 Stručný pohled do historie úpravy konkurenčního jednání.....	11
1.4 Konkurenční jednání upravené v občanském zákoníku.....	14
2 Pracovněprávní vztahy.....	16
2.1 Pracovněprávní vztahy, při nichž dochází ke konkurenčnímu jednání zaměstnance.....	16
2.2 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů.....	17
2.2.1 Povinnosti zaměstnance.....	17
2.2.2 Povinnosti zaměstnavatele.....	18
3 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru.....	20
3.1 Předmět činnosti zaměstnavatele.....	20
3.1.1 Pozitivní vymezení.....	21
3.1.2 Negativní vymezení.....	22
3.2 Podíl na činnosti obchodních korporací.....	22
3.3 Souhlas zaměstnavatele.....	22
3.4 Personální působnost.....	23
4 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru.....	25
4.1 Uzavření doložky.....	26
4.1.1 Personální působnost.....	27
4.1.2 Časová působnost.....	29
4.1.3 Územní působnost.....	30
4.2 Konkurenční doložka ve zkušební době.....	32
4.3 Peněžité vyrovnání.....	33
4.4 Smluvní pokuta.....	35
4.5 Zánik konkurenční doložky.....	35
5 USA.....	38
5.1 Původ a systematika amerického práva.....	38
5.2 Specifické rysy konkurenčního jednání v USA.....	40
5.3 Loajalita za trvání pracovního poměru.....	41
5.4 Uzavření dohody o nekonkurování.....	41

5.4.1	Personální působnost	42
5.4.2	Časová působnost	43
5.4.3	Územní působnost	44
5.4.4	Požadavek náležité kompenzace	44
5.5	Soudní rozhodnutí	45
5.6	Nepřiměřenost dohod o nekonkurování	46
5.7	Specifika vybraných států	48
5.7.1	Florida	48
5.7.2	Virginie	49
5.7.3	Kalifornie	49
5.8	Srovnání ČR a USA	50
6	Návrhy de lege ferenda	52
	Závěr	53
	Shrnutí	55
	Seznam klíčových slov	56
	Seznam použitých zdrojů	57
	Přílohy	62

Seznam zkratk

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Sb.	Sbírka zákonů
čl.	článek
ř. z.	říšský zákoník (1848–1918)
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízení (1918 – 1945)
ČR	Česká republika
NOZ	Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb.
ÚS	Ústavní soud
NS	Nejvyšší soud
KS	Krajský soud
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad
písm.	písmeno
odst.	odstavec
tzv.	tak zvaný
např.	například
USA	Spojené státy americké
v.	versus – proti

Úvod

Moderní společnost se vyvíjí závratným tempem. Mnoho lidí se snaží prosadit v životě, být úspěšní v práci, vynikat, být výjimeční, odlišit se. Ve snaze být dokonalejšími, lidem někdy unikají prostředky, jež při dosahování svých cílů volí. Lidský život je protkaný pestrou škálou oborů a činností, které existují ve vzájemné symbióze, doplňují se či si konkurují. Člověk je od přírody nadán schopností myslet, což ho odlišuje od ostatních živočichů. Je to tvor vynalézavý, jež dokáže své myšlení využít k produktivním výsledkům.

Snahou zaměstnavatelů je ochránit své know-how, výrobní procesy, ale především maximalizovat své zisky. Zaměstnanci chtějí využít svůj pracovní potenciál, co možná nejúčelněji a zajistit si tím lepší pozici na trhu práce. Přičemž dochází ke konfliktu mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců. Snahou je najít proporcionálně vyvážené řešení, které přispěje ke spokojenosti obou stran.

Téma konkurenčního jednání zaměstnance jsem si vybrala z důvodu osobního řešení tohoto problému při vykonávání praxe v advokátní kanceláři. Dalším důvodem bylo také zanedbatelné zpracování tohoto tématu v klasických výukových učebnicích pracovního práva. Autoři učebnic se tímto tématem nezabývají vůbec nebo spíše jen velice okrajově. Tvůrci odborných článků se již této problematice věnují více, jelikož reagují na aktuální judikaturu a komentují potřebu změn legislativy. Vycházejí totiž zpravidla z vlastní zkušenosti právní praxe. Ucelenou publikaci vydala Eva Šimečková v roce 2008 pod názvem Konkurenční jednání zaměstnance. Tato kniha se zabývá českou právní úpravou a současně i srovnáním s evropskými právními úpravami konkurenčního jednání, konkrétně Německa, Francie a Anglie. Od vydání této publikace již uplynulo 6 let, kdy česká právní úprava doznala určitých změn. Poslední změny se týkaly celkového pojetí koncepce soukromého práva. S přijetím nového občanského zákoníku jako základního společného kodexu, jehož účelem je sjednocení linie soukromého práva, souvisí i změny mající vliv na právo pracovní. I když na první pohled problematika konkurenčního jednání nebyla touto poslední novelou zasažena, nepřímý vliv tohoto zákoníku se zde zcela jistě projeví.

Cílem mé diplomové práce je analyzovat aktuální českou právní úpravu konkurenčního jednání zaměstnance v pracovním právu za trvání pracovního poměru. Více se zaměřím na oblast konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru, jelikož v praxi tato situace nastává častěji a také se zde vyskytuje více problematických aspektů, na které se v této práci chci zaměřit. Jelikož bylo již mnoho evropských úprav konkurenčního jednání s českým právem srovnáno, zaměřím se na srovnání s právní úpravou ve Spojených státech amerických. V USA

mají nekonkurenční dohody (tzv. Non-Compete Clause nebo Covenants not to compete) hlubší tradici, ale zároveň je tamní právní úprava odlišná téměř stát od státu. Od americké právní úpravy očekávám možnou inspiraci pro liberálnější právní úpravu, která nebude působit příliš ochránářsky vůči zaměstnancům. Právo USA jsem si zvolila i z toho důvodu, že mě zaujal článek v americkém deníku *The Wall Street Journal*¹, že spory o konkurenčních doložkách v posledních letech v USA neustále narůstají závratným tempem. Hlavním zdrojem pro zpracování této problematiky bude judikatura jednotlivých států USA. Prof. Terrence G. Connor mi zaslal z USA čtyři knihy zabývající se pouze problematikou dohod o nekonkurování. Za jeho ochotu a vstřícnost mu náleží poděkování v úvodu této práce. Po skončení svého výzkumu, dle přání prof. Terrence, předám knihy jménem jeho spolupracovníka do knihovny Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Diplomová práce je rozdělena do šesti částí. V první části se obecně zaměřím na pojem konkurence, jeho ústavně právní základ a stručně se pokusím při použití historické metody nastínit vývoj tohoto institutu. Nebudu se detailně zabírat všemi novelizacemi zákoníků práce, jelikož jsou poměrně kvalitně vypracovány v jiných odborných pracích.² Druhá část bude věnována pracovněprávním vztahům, přičemž se zaměřím na povinnosti zaměstnance, tak abych naplnila zadání diplomové práce. Stěžejní pasáž práce tvoří část třetí a především čtvrtá, ve kterých se budu zabývat konkurenčním jednáním za trvání pracovního poměru a následně konkurenčním jednáním zaměstnance po skončení pracovněprávního vztahu. Pátou část věnuji zahraniční právní úpravě, tedy úpravě dohod o nekonkurování v USA, přičemž závěrem se pokusím nastínit hlavní odlišnosti a specifika české i americké úpravy. V poslední části plánuji navrhnout možná řešení *de lege ferenda*, která by mohla přispět k proporcionálnějšímu vyvážení práv nejen zaměstnanců vůči jejich zaměstnavatelům, ale i naopak. Hypotéza je v této diplomové práci stanovena následovně. Zda je česká právní úprava konkurenčního jednání dostatečná s ohledem na potřeby vyplývající z pracovněprávních vztahů. Vedle výzkumné metody historické plánuji použít i metodu analytickou, systematickou, teologickou a v neposlední řadě i metodu komparační.

¹ SIMON, Ruth, LOTEN, Angus. *Litigation Over Noncompete Clauses Is Rising*. *The Wall Street Journal*, 14.8.2013 [cit. 30. ledna 2014]

² TUREK, Roman.: *Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu*, Masarykova Univerzita, disertační práce 2007/2008

1 Konkurenční jednání

1.1 Konkurence

Při zamyšlení nad slovem konkurence se mnoha lidem vybaví synonyma, jako jsou soutěživost, soupeření,³ dravost či rivalita. Slovo konkurence není v žádném případě slovem negativním, právě naopak. Bez konkurence by vznikaly nerovnosti na trhu a s nimi spojená rizika monopolů, kdy má v daném oboru či oblasti výrazné postavení jediný zaměstnavatel. V určitých případech není možné monopolům předcházet, a proto jsou regulovány státem. Problémem takovýchto regulací často bývá její neefektivita.⁴ Právě z tohoto důvodu je nezbytné odlišovat konkurenci zdravou, přirozenou pro fungování společnosti dokonce nezbytnou a na druhé straně konkurenci nežádoucí, ohrožující. Otázkou zůstává do jaké míry je třeba konkurenční jednání regulovat pomocí legislativy či jiných možných nástrojů ve společnosti. Zda postačí, že dané jednání je morálně nežádoucí, neetické či je nezbytná úprava pomocí přísnějších sankcí, jenž umožňuje právní řád ukládat v rámci správního či trestního postihu.

V pracovněprávním vztahu odlišujeme konkurenční jednání za trvání a po skončení pracovního poměru. Nebezpečnější pro zaměstnavatele se jeví konkurenční jednání po skončení pracovního poměru, kdy zpravidla zaměstnanec přerušil se zaměstnavatelem veškeré styky a nemá možnost si ověřit, zda mu bývalý zaměstnanec „neškodí“. Zpravidla se konkurenčního jednání dopouští zaměstnanci s vyššími příjmy a na vyšších pozicích, ale není to vždy pravidlem. Pro zaměstnance se může stát velice nepřekonatelnou překážkou ujednání o konkurenční doložce, jelikož mu dohoda brání ve využití vlastního pracovního potenciálu.

Ospravedlňujícím důvodem pro existenci konkurenční doložky je skutečnost, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci citlivé informace nezbytné pro řádný výkon jeho práce, čímž ohrožuje sebe, jelikož dává zaměstnanci možnost nahlédnout pod pokličku svého podnikání. Zaměstnanec bez pracovního poměru k zaměstnavateli by se nikdy k takovýmto citlivým informacím nedostal.⁵ Pokud by zaměstnanec mohl bezmezně nakládat s informacemi, které nabyl u zaměstnavatele, docházelo by k jejich zneužívání a především by zaměstnavatel utrpěl ztrátu na zisku.

Pracovní právo svou snahou o ochranářské zákonodárství a tím způsobené omezení smluvní svobody ve prospěch zaměstnance na úkor zaměstnavatele je někdy spíše na obtíž, a

³ HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*, 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009, dostupné na Beck-online pod heslem konkurence

⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 12

⁵ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012, s. 173

doslova „překáží“ zaměstnavatelům. Souběžně se v různých zemích a v různých stupních vývoje objevují snahy o omezení přílišné míry ochrany. ⁶ Novou cestu nabízí od 1.1.2014 NOZ, který posuzuje slabší stranu dle konkrétních okolností, což má vliv i na pracovněprávní vztah. Účelem každé právní úpravy by měla být právní jistota, poskytování záruk a předvídatelnost. Právní úprava konkurenčního jednání představuje ochrannou a zároveň preventivní funkci. Účelem ochrany před konkurenčním jednáním zaměstnance je zachování majetkového substrátu zaměstnavatele a zabránění vytváření nežádoucí konkurence.

1.2 Ústavní základy

Česká právní úprava zákoníku práce se opírá především o ústavní úpravu čl. 26 Listiny, kde je výslovně stanoveno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání. Články 1 a 3 Listiny, které zakotvují rovnost v právech a svobodách. To tedy znamená, že všichni mají stejné právo na využívání svých znalostí a schopností, podle vlastních možností a schopností, a nikdo nesmí být na tomto právu krácen, respektive znevýhodňován vůči jinému subjektu nad míru nezbytnou k ochraně jiného nebo stejného Listinou zaručeného práva nebo svobody. V čl. 26 odst. 2 je uvedeno, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Přičemž platí také zásada občanského práva, že práva jednoho subjektu začínají a končí tam, kde začínají práva subjektu jiného.⁷

Již z podstaty konkurenčních ujednání vyplývá skutečnost, že jejich cílem je určité smluvní omezení svobody podnikání a přesto jsou takováto ujednání platná. Platnost konkurenční doložky je tedy limitována kombinací více kritérií. Přičemž každá konkurenční doložka by měla být posouzena individuálně vzhledem k okolnostem daného případu.⁸

Na legislativní úrovni Evropské Unie se konkurenčního jednání vyznačuje odlišnou právní úpravou napříč evropskými zeměmi. Konkurenční jednání není upraveno harmonizačními směrnici, a proto je na každém státu, aby si upravil tuto problematiku dle vlastního uvážení. Z tohoto důvodu je právní úprava v kontinentální Evropě poměrně pestrá a odlišná.

1.3 Stručný pohled do historie úpravy konkurenčního jednání

Právní zakotvení konkurenčního jednání bylo poměrně kvalitně zapracované již v období Rakouska-Uherska. S rostoucí hospodářskou prosperitou rostla potřeba právního zakotvení ochrany před nekalou konkurencí. První zmínky právní úpravy této problematiky vztahující se na

⁶ Obdobně: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C. H. BECK, 2012, s. 6

⁷ WINTR, Jan in WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 573

⁸ náleží ÚS ze dne 1. listopadu 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, Sb.

české území nalezneme v zákoně o obchodních pomocnících⁹ přijatém před více než sto lety, konkrétně v roce 1910. Ustanovení § 7 stanovilo, že osoby, na které se zákon vztahoval, nesměly bez svolení zaměstnavatele provozovat samostatný kupecký podnik ani uzavírat obchody ve stejném oboru jako zaměstnavatel, a to jak na svůj účet i na účet někoho jiného. Platilo, že pokud zaměstnanec toto pravidlo porušil, měl zaměstnavatel právo na náhradu způsobené škody nebo mohl žádat, aby obchody uzavřené zaměstnancem byly považovány za obchody uzavřené v zaměstnavatelův prospěch. Své právo mohl zaměstnavatel uplatnit v subjektivní tříměsíční lhůtě, nejpozději však do uplynutí objektivní pětileté lhůty od uzavření obchodu.

Za pokrokovou by se dala označit skutečnost zakotvení zákazu sjednávání konkurenční doložky pro nízkopříjmové skupiny pracovníků s platem nepřesahujícím 4.000,- Kč ročně. Zvýšená ochrana byla poskytnuta nezletilému zaměstnanci, se kterým konkurenční doložka nemohla být sjednána. Způsob ukončení pracovního poměru měl vliv na zachování či zrušení konkurenční doložky, a to pokud se jednalo ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele o zaviněné jednání.¹⁰

Dokonce i zákon č. 111/1927 Sb. z a n., o nekalé soutěži, upravoval konkurenční jednání zaměstnance, i když se jednalo o právní normu upravující převážně obchodně právní vztahy. V § 14 stanovil, že zaměstnanec, který bez svolení zaměstnavatele pracoval i pro jiného soutěžitele mohl být žalován, aby se zdržel takového jednání. Zaměstnavatel se mohl dožadovat, aby zaměstnanec od nekalé konkurence upustil. Ovšem pokud zaměstnanec věděl, nebo vědět musel, že svojí činností poškozuje zaměstnavatele, mohl zaměstnavatel takového zaměstnance žalovat i o náhradu škody.

Za první republiky byl také přijat zákon č. 154/1934 Sb. z a n.,¹¹ o soukromých zaměstnancích. Dle § 29 tohoto zákona nesměl zaměstnanec bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo být jakkoliv činný pro jiný podnik nebo na cizí účet. Rovněž bylo zaměstnanci zapovězeno, aby se účastnil soutěže zároveň se zaměstnavatelem. Problematika konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru byla upravena v § 47 - § 49 pod názvem Soutěžní doložka. Jednou z podmínek závaznosti úmluvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem omezující zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru byl plat zaměstnance při skončení pracovního poměru přesahující 18.000 Kč ročně. Od současné úpravy se liší také další podmínka v § 47 odst. 2 písm. 3 zákona o soukromých zaměstnancích. Soutěžní doložka je závazná, pokud: *„neztěží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem ke předmětu, místu a času provozování a ke obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.“* Úprava prvorepublikového

⁹ § 36 odst. 1 zákona č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

¹⁰ § 37 zákona č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících

¹¹ zákon č. 154/1934 Sb. z a n. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (o soukromých zaměstnancích)

konkurenčního jednání více dbala na posuzování konkrétních dopadů na zaměstnance. Zajímavý je rozdíl i v možnosti prodloužení trvání doložky až na 5 let, jestliže se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci po celou dobu plat, který měl zaměstnanec při zrušení pracovního poměru.¹² I tento zákon upravoval smluvní pokutu, nazývané konvenční pokutou.¹³

S ohledem na vývoj událostí po druhé světové válce na našem území nebyla od roku 1948 úprava zákazu konkurenčního jednání užívána. Zákon o obchodních pomocnících, jako jeden z nejvýznamnějších pramenů konkurenčního jednání, byl zrušen zákoníkem práce č. 65/1965 Sb.¹⁴ Až do roku 1989 nebylo konkurenční jednání nijak právně upraveno. Praxe si vypomáhala úpravou obchodní či občanskoprávní. Se vznikem soukromého vlastnictví a rozvojem soukromého podnikání vyvstala potřeba navrátit se k právní úpravě konkurenčního jednání v pracovním právu.

S účinností od 1.1.2001, byla po více než půl století zakotvena výslovná úprava konkurenční doložky v českém pracovním právu zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění ZP 1965.¹⁵ V § 29 tohoto zákona bylo mimo jiné upraveno konkurenční jednání, které má soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Avšak tato právní úprava se potýkala s mnoha komplikacemi. Nejasnosti se týkaly okruhu zaměstnanců, se kterými byla konkurenční doložka sjednávána i když nepřišli do styku se zneužitelnými informacemi. Chyběla také úprava finanční náhrady či dalším problémem byla nevhodná formulace ustanovení o smluvní pokutě. V novodobé historii České republiky zaznamenala právní úprava konkurenčního jednání několik novelizací.

Právní úpravou začleněnou pod § 29 a), zákona 46/2004 Sb., zákon, kterým se mění ZP 1965, byly dílčí nedostatky napraveny. Vázanost konkurenční doložky byla jasně stanovena až na dobu po skončení pracovního poměru. Nově došlo k úpravě okruhu zaměstnanců, se kterými bylo možné uzavřít konkurenční doložku, také došlo k právní úpravě finančních náhrad. Na druhou stranu byly zakotveny i některé problematické aspekty, mezi které patřila možnost sjednání konkurenční doložky až po skončení zkušební doby.¹⁶ Úpravu konkurenční doložky změněnou zákonem č. 46/2004 Sb., převzal, až na několik drobných změn, současný zákon č. 262/2006 Sb., ZP. Ten prošel také mnoha novelizacemi, z nichž významná byla novela s účinností od 1.1.2012 a jako poslední byla přijata harmonizační novela v souvislosti s novým občanským zákoníkem s účinností od 1.1.2014.

¹² § 47 odst. 3 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

¹³ § 49 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

¹⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 39

¹⁵ RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, č. 14, s. 523 - 524

¹⁶ ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, s. 343

1.4 Konkurenční jednání upravené v občanském zákoníku

Za nezbytné považují poukázat na právní úpravu v novém občanském zákoníku. Existuje totiž dvojí pojetí konkurenčního jednání a to z pohledu pracovního práva, na které se tato práce zaměřuje a také z pohledu práva obchodního, dnes již spíše soukromého. Po 1.1.2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník je v § 2401 NOZ zakotveno ustanovení upravující pracovní poměr. Tato skutečnost je kritizována některými autory¹⁷. Podle jejich názoru by se měl proti obecnému předpisu vymezit předpis zvláštní, nikoli naopak. Považují takovouto úpravu za nesystémovou, a to s ohledem na skutečnost, že obecný předpis nový občanský zákoník zakotvuje odkazující ustanovení: „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon.“ Nový občanský zákoník zvolil netradiční, opačný postup. Avšak podle mého názoru tohle ustanovení nijak zásadně nenarušuje celkový koncept soukromého práva. Jedná se spíše o formální stránku věci, která alespoň tímto zdůrazňuje nezbytnost použití jiného právního předpisu.

Účinností právní úpravy nového občanského zákoníku doznalo několika změn i pracovní právo. Pro pracovněprávní vztahy je významná doplňková nebo dokonce výlučná úprava některých právních institutů v občanském zákoníku. Předšmluvní odpovědnosti a postup stran při uzavírání smluv se vztahuje i na uzavření pracovněprávních smluv, jakož i na odstoupení od smlouvy, započtení vzájemných pohledávek nebo dohod o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů.¹⁸ Konkurenční jednání je výslovně zmíněno v § 2727 a § 2975 NOZ a váže se k podnikatelům a zneužití či omezení soutěže. Ustanovení se nevztahují na vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Lze ale nalézt určitou obdobnou linii právní úpravy.

Pro obchodní firmu je zákaz konkurence podnikatelova zástupce upraven v § 432 NOZ, kde je nezbytný podnikatelův souhlas pro vykonávání činnosti na vlastní nebo cizí účet spadající do oboru obchodního závodu. § 2727 NOZ se váže ke společnosti a upravuje konkurenční jednání společníka, který nesmí bez souhlasu ostatních společníků činit na vlastní nebo cizí účet nic, co má vzhledem ke společnému účelu konkurenční povahu. Pro případ, že by společník toto ustanovení porušil, se mohou ostatní společníci domáhat, aby se takového jednání zdržel, aby bylo jednání prohlášeno za učiněné na společný účet nebo aby jim byla vydána odměna, popřípadě mohou požadovat náhradu škody. Pro uplatnění práv platí 3 měsíční subjektivní promlčecí lhůta, ode dne, kdy se podnikatel dozvěděl o takovémto jednání. Nejpozději však práva zanikají po uplynutí roční objektivní promlčecí lhůty, tedy do roku ode dne, kdy k jednání mající konkurenční povahu došlo.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C. H. BECK, 2012, s. 25

¹⁸ BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 1

§ 2975 NOZ upravuje zakázaná ujednání vztahující se ke konkurenční doložce sankcionované neplatností. Ke konkurenční doložce se nepřihlíží, pokud strany v ujednání zakazující soutěžní činnost neurčí území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká.

Pokud konkurenční doložka omezuje zavázanou stranu více, než vyžaduje potřebná ochrana oprávněné strany, zvyšuje se výrazně role soudu. V případě že je tento zákaz porušen může soud na návrh dotčené strany konkurenční doložku omezit, zrušit, nebo prohlásit za neplatnou. Časová působnost konkurenční doložky je dle NOZ mnohem delší než dle zákoníku práce a je stanovena na maximální délku 5 let. V případě stanovení doby delší než 5 let nebo doby neurčité platí, že konkurenční doložka byla ujednána na 5 let.

I nový občanský zákoník zachovává princip subsidiarity. Předchozí princip delegace byl zrušen Ústavním soudem v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008.¹⁹ Ústavní soud v tomto nálezu uvedl, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči jiným soukromoprávním odvětvím. Přednostně se použijí právní předpisy upravující toto odvětví. Avšak pokud neupravují určitou otázku, použije se občanskoprávní úprava. Dnes je již toto pravidlo samozřejmostí.²⁰

V návaznosti na nový občanský zákoník byl v rámci části 67. zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva hmotného, novelizován též zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Touto novelou byla změněna právní úprava svéprávnosti fyzické osoby zaměstnance i zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Problematika stanovení zákazu výkonu závislé práce do 15 let věku a důsledky neplatnosti právních jednání byly vyhrazeny občanskému zákoníku. Zákoník práce tyto oblasti pracovního práva již neupravuje.

¹⁹ náleží ÚS ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

²⁰ §§ 4, 4a ZP

2 Pracovněprávní vztahy

Zákoník práce definuje pracovněprávní vztahy jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.²¹ § 2 ZP konkrétně definuje pojem závislé práce. Obecně můžeme vztah definovat jako určitou souvztažnost jednoho subjektu k druhému. U pracovněprávního vztahu se jedná o oboustrannou vazbu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce rozlišuje vztahy individuální a kolektivní povahy. Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům a naopak. Konkurenčního jednání se může zaměstnanec dopustit právě ve vztahu majícího individuální povahu.

2.1 Pracovněprávní vztahy, při nichž dochází ke konkurenčnímu jednání zaměstnance

Lidskou přirozeností je se co nejlépe uplatnit na trhu práce, finančně zabezpečit sebe a svou rodinu. Konkurenční jednání je běžnou součástí dnešní doby. Nejčastěji ochraňují společnosti své tajemství v oblasti vývoje a výzkumu, informační a komunikační technologie dále ve farmaceutických oborech, zaměstnávajících pracovníky v laboratořích, ve vývoji nebo osoby mající přístup k informacím o zákaznících a případných konkurentech.

Zaměstnavatelé, kteří chtějí chránit své citlivé informace, údaje či postupy by se měli důkladně zamyslet nad strukturou vlastní společnosti. Dále nad tím, co je podstatné pro jejich podnikání a jaký typ informací potřebují chránit. Nelze stanovit, že konkurenční doložka bude po skončení pracovního poměru chránit vše, takovéto ujednání by bylo nevymahatelné. Z hlediska časového uzavírají společnosti v ČR konkurenční doložky zpravidla na 3 měsíce až půl roku.²²

Postoj k uzavírání konkurenčních doložek je u českých společností spíše zdrženlivý, protože je takovéto dohody stojí peníze. Zaměstnavatel vždy zvažuje, má-li zaměstnanec opravdu takový přístup k informacím, který by mu mohl ublížit. Opatrnější bývají firmy se zahraničními vlastníky, protože jsou zkušenější. Také bývají obezřetnější firmy obchodující na burze a v neposlední řadě firmy, které pracují s moderními technologiemi. V mezinárodním srovnání jsou asi nejdále v USA.²³ Ochrana citlivých informací je v dnešní době poměrně velkým oříškem pro

²¹ § 1 a) ZP

²² Pro získání přehledu o fungování institutu konkurenčního jednání v praxi jsem měla možnost pohovořit s advokáty z advokátní kanceláře Havel, Holásek & Partners na konferenci Pracovní právo, PF UP, 15.11.2013

²³ GAVEAU, Barbora. Vyplatit pracovníka s konkurenční doložkou, přijde až na milion korun ... [online]. iHned.cz, 8. srpna 2013 [cit. 31. ledna 2014]

každou společnost. V moderní době internetu, notebooků, flash-disků, smart phonů je těžší než kdykoli dříve uchránit citlivé údaje, informace a zabránit jejich úniku a následnému zneužití.

2.2 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztah je vztahem závazkovým, který se skládá ze tří základních prvků, a to subjektů, objektu a v neposlední řadě i obsahu. Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Práva a povinnosti zaměstnanců jsou upravena zákony a také smluvní dohodou stran. Práva zaměstnanců mohou být obsažena i v kolektivních smlouvách. Vnitřní předpisy, včetně pracovního řádu, nemohou v žádném případě ukládat zaměstnancům povinnosti nad rámec zákona. Mohou však zákonné povinnosti rozvádět a blíže konkretizovat.²⁴ Pro účely konkurenčního jednání pouze stručně nastíním důležité povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

2.2.1 Povinnosti zaměstnance

Z pracovněprávního vztahu plynou nejen práva, ale samozřejmě také povinnosti. Povinnosti zaměstnance upravuje nejen zákoník práce, ale také další právní předpisy.²⁵ Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru tvoří široce rozvětvený a vzájemně propojený systém. Rozsah povinností může být určen individuálně, smlouvou mezi zaměstnancem či zaměstnavatelem, nikoli však smlouvou kolektivní. Pro pracovněprávní vztahy jakožto vztahy soukromoprávní je typické uplatnění autonomie vůle a zásady smluvní svobody, co není zakázáno, je dovoleno.²⁶ Výhodou pro smluvní strany je možnost si dle vlastního uvážení upravit vzájemný obsah závazkového vztahu, který ale nesmí být v rozporu s kogentními ustanoveními zákona.

Demonstrativní výčet povinností podává zákoník práce v § 301 a násl. Mezi základní povinnosti patří řádný výkon přidělené práce, dodržování právních předpisů, využití pracovní doby k plnění pracovních povinností či zodpovědné hospodaření se svěřenými prostředky. K problematice konkurenčního jednání se vztahuje písm. d) poslední část, a to nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato povinnost je obecně platná a její porušení by znamenalo závažné porušení pracovních povinností a byl by dán výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele dle § 54 g) ZP.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, komentář k § 301, s. 1061

²⁵ Zákon o sociálním zabezpečení, daňové zákony, trestní zákoník, ...atd.

²⁶ Detailněji: HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 27, s. 883

Některé povinnosti se nevztahují pouze na časové rozmezí pracovní doby např. povinnost zdržet se pití alkoholických nápojů či povinnost pracovní pohotovosti.²⁷ Za přínosné považují ustanovení § 301 a) účinné od 1.1.2012, které apeluje na dodržování léčebného režimu zaměstnance v případě pracovní neschopnosti. Další důležitou oblast povinností tvoří povinnosti v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci jsou povinni dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, o bezpečnost jiných osob, oznamovat svému zaměstnavateli nedostatky a závady na pracovišti. Obecnou preventivní povinnost předcházet škodám a zakročit, je-li neodkladného zákroku třeba, ukládá zákoník práce v § 249.

Specifické povinnosti se vztahují na vedoucí zaměstnance, kteří mají z povahy výkonu své funkce větší odpovědnost a s ní související větší množství povinností. Zákonná úprava § 302 ZP je v tomto případě již taxativní.²⁸ Další povinnosti nad rámec základních povinností mají zaměstnanci uvedení v § 303 odst. 1 ZP, mezi něž patří převážně zaměstnanci státní správy a dalších institucí, jejichž činnost je často spojena s veřejným zájmem. Povinnosti vyplývající pro tyto zaměstnance jsou dány povahou veřejné správy a zahrnují nestrannost, mlčenlivost, nezneužívání informací, nepřijímání darů, tak aby nedocházelo ke střetu mezi veřejným a soukromým zájmem.²⁹

2.2.2 Povinnosti zaměstnavatele

Povinnosti, které musí zaměstnavatel dodržovat, je taktéž celá řada. Zájem na dodržování právních předpisů a stanovených povinností přesahuje soukromé právo, a proto podléhá kontrolám ze strany státu, např. Státního úřadu inspekce práce. Vedle obecných povinností z oblasti pracovních podmínek, upravuje zákoník práce v § 346b i zvláštní zákazy, jako jsou nepřenášení rizika na zaměstnance, zaměstnavatel nesmí požadovat peněžitou záruku ani ukládat peněžní postihy za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu. Jelikož konkurenční doložka se uzavírá na dobu po skončení pracovního poměru, tento zákaz se na ni nevztahuje a je možné sankcionovat nedodržení konkurenční doložky smluvní pokutou.

Mnoho povinností zaměstnavatele podléhá přísné regulaci ze strany Evropské unie. Mezi povinnosti vůči zaměstnancům patří dodržování zákazu rovného zacházení, nediskriminace či ochrana osobních práv. Ohledně poslední zmíněné ochrany osobních práv je významný poměrně aktuální rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.8.2012.³⁰ Podle § 316 odst. 2 ZP nesmí zaměstnavatel bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnavatele na pracovišti.

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, komentář k § 301, s. 1063

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, komentář k § 301, s. 1067 - 1068

²⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 345

³⁰ rozsudek NS ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Zaměstnavatel může přiměřeným způsobem vykonávat kontrolu zákazu užívání výrobních a pracovních prostředků pro osobní potřebu zaměstnance sledováním navštěvovaných internetových stránek. Podstatou kontroly není zjištění údajů o soukromí zaměstnance, jaké internetové stránky sleduje, ale dokladem skutečnosti o provozování činnosti s výkonem jeho práce nesouvisějící. Zaměstnavatel je takovýmto způsobem oprávněn provádět kontrolu činnosti zaměstnance.

Zaměstnavatel má rovněž povinnosti vůči odborovým orgánům, radám zastupujícím zaměstnance nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, souhrnně k orgánům zastupujícím zaměstnance.³¹ Předmětem této práce je konkurenční jednání zaměstnance, proto již jednotlivé povinnosti nebudu dále detailně rozebírat.

³¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 185-186

3 Konkurenční jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru

Obecně je pracovní právo upraveno na principu, že zaměstnavatel má lepší pozici ve vztahu k zaměstnanci jako silnější strana, a proto je nutné zaměstnance více chránit. Konkurenční jednání zaměstnance představuje pro zaměstnavatele jistou hrozbu. Chtěla bych se zaměřit, zda nároky které jsou kladeny na zaměstnance, nejsou místy zbytečně zatěžující především ohledně potřebného souhlasu zaměstnavatele.

Po dobu trvání pracovního poměru je zákaz konkurence dán přímo ustanoveními § 301 písm. d) jako příkaz nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele a § 304 ZP jako zákaz vykonávat v době trvání pracovního poměru jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele. Tato právní úprava byla přejata z předchozího zákoníku práce a odpovídá § 73 a §74 zákona č. 65/1965 Sb.³² Na první pohled se jedná o poměrně jednoduchou a jasnou právní úpravu, ovšem v praxi se objevují určitá výkladová úskalí.³³

Ustanovení § 304 ZP stanoví, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím souhlasem. Toto ustanovení má kogentní povahu a nevymezuje žádné specifické skupiny zaměstnanců, jako u § 303 odst. 4, vztahuje se tedy na všechny vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž zahrnuje nejen podnikatelskou činnost ale i jiné pracovněprávní vztahy.³⁴

3.1 Předmět činnosti zaměstnavatele

Různé výkladové názory se objevují ohledně spojení „výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“. Výdělečnou činnost, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, mohou zaměstnanci vykonávat bez jakéhokoliv omezení. Výdělečná činnost je užším pojmem než činnost konkurenční. Za výdělečnou činnost je třeba považovat jakýkoliv pracovněprávní vztah. Za trvání pracovního poměru není možné zaměstnance omezovat ve výkonu další výdělečné činnosti, a to ani prostřednictvím pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo dokonce kolektivní smlouvy. Zákonem vymezený a stanovený zákaz

³² Důvodová zpráva k návrhu zákona 262/2006 Sb., zákoník práce

³³ TUREK, Roman: Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy* 2008, č. 8, s. 277

³⁴ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*, Praha : Leges, 2012, § 304 s. 877

konkurence nelze, ve vztahu k zaměstnancům, smluvně rozšiřovat. S tímto spojením souvisí jiný problém a to ohledně definice „shodného předmětu činnosti zaměstnavatele.“³⁵

Určité řešení podala judikatura,³⁶ když stanovila, že skutečnost, zda zaměstnanec výdělků při provozování činnosti shodné se zaměstnavatelem skutečně dosáhl, není sama o sobě významná, postačí, že vykonává činnost, s níž je obvykle spojeno poskytování odměny.

3.1.1 Pozitivní vymezení

Předmět činnosti společnosti zjistíme nejsnadněji nahlédnutím do obchodního rejstříku. Další možností je získání údajů ze zakládacích listin nebo u fyzických osob z výpisu z živnostenského rejstříku. Předmět činnosti konkrétního zaměstnavatele je pro všechny zaměstnance stejný bez ohledu na to jaký druh práce vykonávají.³⁷ Zaměstnanec může souběžně vykonávat výdělečnou činnost v dalším pracovněprávním vztahu nebo na základě živnostenského oprávnění, popřípadě jiného oprávnění pro výkon podnikatelské činnosti nebo také v občanskoprávním vztahu.

U některých společností, zejména větších i koncernových seskupení, zahrnuje předmět činností i několikanásobné množství různých položek. Za nešťastně zvolené považují omezení se na terminologii zákona shodný předmět činnosti. Pro srovnání, konkurenční doložka upravující konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru je v tomto ohledu koncipována širěji, když v § 310 ZP přidává ještě ke shodnému předmětu podnikání zdržení se jednání, jež by mělo vůči bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu, avšak potýká se stejným problémem. NS ČR zaujal stanovisko, že pokud zaměstnanec nemá možnost zneužít informace či znalosti získané u předchozího zaměstnavatele, nejedná se o porušení konkurenční dohody a to ani tehdy, pokud se jedná o shodný předmět podnikání.³⁸

Lze si představit i opačnou situaci, kdy zaměstnanec bude konkurovat současnému zaměstnavateli a přitom bude mít odlišný předmět činnosti. Z tohoto pohledu je předmět činnosti nevhodně zvolený. Zákonodárce měl podle mého názoru být cílevědomější a zvolit terminologii jako např. „činnost soutěžní povahy“. Jelikož činnosti zapsané v obchodním rejstříku mohou být koncipovány široce a pro zaměstnance mohou být zbytečně omezující. Cesta pomocí obchodního rejstříku je sice jednodušší a jednoznačná, ale nenabízí komplexní řešení této problematiky.

³⁵ KOCINA, Jan: Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie* roč. 2008, č. 7-8, s. 53

³⁶ rozsudek NS ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

³⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, § 304, s. 1073

³⁸ rozsudek NS ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011

3.1.2 Negativní vymezení

Za výdělečnou činnost nelze považovat pouhé vlastnictví majetku, nenalezneme tu totiž podstatnou náležitost aktivního konání směřujícího k výdělečné činnosti. Ani obstarání si živnostenského oprávnění, nezbytného pro výkon určité činnosti, shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele či účast na výběrovém řízení, zahrnující vypracování a učinění konkrétní nabídky. Tyto činnosti nejsou spojeny s poskytováním žádné odměny, nesměřují k žádnému majetkovému prospěchu a nemohou tedy představovat konkurenční činnost ve smyslu § 304 ZP.³⁹

3.2 Podíl na činnosti obchodních korporací

Za výdělečnou činnost podle § 304 ZP se také považuje členství ve statutárních či jiných kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. K těmto otázkám je již poměrně bohatá judikatura, která řadí mezi výdělečnou činnost členství v představenstvu akciové společnosti nebo družstvu, členství v dozorčích radách. Také výkon funkce jednatele ve společnosti s ručením omezeným při shodném předmětu podnikání spadá pod § 304 ZP a to i navzdory skutečnosti pokud společnost tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.⁴⁰ Podle mého názoru není tento závěr zcela opodstatněný. Zbytečně zatěžuje zaměstnance v možnostech svobodného výkonu práce či vlastního podnikání. Což je v období ekonomické a hospodářské krize nepřiměřená zátěž. V současné době se pohybují odhady ekonomických expertů, že čtvrtina z celkem 4,7 miliónu zaměstnaných v ČR využívá nějakou formu přivýdělku, evidované údaje Ministerstva práce a sociálních věcí se pohybují okolo 110 000 zaměstnanců.⁴¹ Většinou druhá práce nemá formu druhého pracovního úvazku ani práce na dohodu, ale spíše podobu živnostenského listu. Pokud společnost trvale nebo dočasně nevyvíjí svou činnost, mělo by být dovoleno, aby mohl zaměstnanec neomezeně vykonávat jakoukoli jinou výdělečnou činnost.

3.3 Souhlas zaměstnavatele

Zákoník práce vyžaduje pro možnost souběžného vykonávání shodné výdělečné činnosti zaměstnance souhlas zaměstnavatele. Souhlas zaměstnavatele musí být písemný a musí být dán před započítáním výdělečné činnosti zaměstnance. Odst. 2 upravuje možnost písemného odvolání souhlasu zaměstnavatele, přičemž v tomto případě musí zaměstnanec uvést důvody tohoto rozhodnutí. Pro případ, že zaměstnanec nepožádá svého zaměstnavatele o udělení souhlasu a

³⁹ rozsudek NS ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

⁴⁰ rozsudek NS ČR ze dne 4. listopadu 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97

⁴¹ MPSV, Počet částečných úvazků za dva roky vzrostl o čtvrtinu, 20.8.2013 [online], dle údajů ČSÚ

pracuje tak za jeho zády, je to důvod pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovních povinností.

Může nastat případ, kdy zaměstnavatel nebude chtít zaměstnanci souhlas udělit, aniž by k tomu měl oprávněný důvod. Představme si situaci, kdy předmětem činnosti zaměstnavatele bude zprostředkování služeb. Zaměstnavatel se specializuje pouze na oblast realitního makléřství. Zaměstnanec si potřebuje přivydělat a plánuje podnikat prostřednictvím zprostředkování služeb, a to nabízením zájezdů od různých cestovních kanceláří. Pokud zaměstnavatel nemá důvod obávat se konkurenčního jednání a přesto souhlas neudělí, mohlo by se ze strany zaměstnavatele jednat o šikanózní výkon práva, jenž by byl v rozporu s dobrými mravy.⁴² Na druhou stranu pokud zaměstnanec nepožádá zaměstnance o udělení souhlasu a ten se o jeho činnosti nedozví, může v souladu se zákonem svou činnost provozovat. Ani živnostenský úřad totiž nemá právo zjišťovat, zda má od současného zaměstnavatele osoba žádající o podnikatelské oprávnění platný souhlas.⁴³

Domnívám se, že potenciální konkurenční činnost zaměstnance by měla podléhat souhlasu zaměstnavatele. V případě shodné činnosti zaměstnance a zaměstnavatele by měla být stanovena volnější právní úprava a to, informační povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. V ostatních případech, kdy nemůže dojít ani v náznaku ke konkurenčnímu jednání by měla právní úprava zůstat nezměněná, tedy zde nevznikají žádné povinnosti ze strany zaměstnance ani zaměstnavatele. V tomto případě musí být dodrženo ústavně zaručené právo na svobodnou volbu povolání a získávání prostředků prací nezávisle na tom kolik povolání a jakou podnikatelskou činnost bude daná osoba vykonávat.

3.4 Personální působnost

Negativní personální vymezení je taxativně vymezeno v odst. 3 § 304 ZP, tedy podobně jako je tomu v § 303 odst. 5 ZP. Omezení výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Rozdílem je chybějící zákaz správy vlastního majetku neboť i ten může např. při podnikání podléhat souhlasu zaměstnavatele u § 304 odst. 3 ZP, jež omezuje nejen podnikatelskou, ale jakoukoli další výdělečnou činnost, pokud by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.⁴⁴

Zákonodárce zvolil odlišnou úpravu oproti konkurenční doložce, kde se zaměřuje pouze na pedagogické pracovníky. Otázkou tedy je, proč za trvání pracovního poměru je negativní

⁴² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012, § 304, s. 1074

⁴³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 94

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012, § 304, s. 1072

omezení širší než po jeho skončení? Za zamyšlení stojí zákaz omezení publicistické činnosti. Informace jsou v dnešní době jedním z nejcennějších faktorů. Kdo má cenné informace může ovlivnit určité skutečnosti, získat moc nebo využít situaci ve vlastní prospěch. Podle mého názoru by se právní úprava po skončení pracovněprávního poměru mohla částečně inspirovat právní úpravou § 304 odst. 3 či dokonce daný okruh osob rozšířit.

4 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Po skončení pracovního poměru je ze strany zaměstnavatele ještě větší tlak na ochranu před konkurenčním jednáním zaměstnance. Je přirozené, že bývalý zaměstnanec chce co nejvíce vytěžít ze svého předchozího zaměstnání. Pro zaměstnavatele je však nejhorší pokud mu svým jednáním bývalý zaměstnanec odebere zákazníky či klienty, čímž přivodí nižší zisky a ztíží jeho činnost.

Po skončení pracovního poměru je konkurenční jednání v rámci pracovního práva regulováno pouze jediným institutem a to konkurenční doložkou.⁴⁵ Pokud si ji zaměstnanec se zaměstnavatelem nesjednají za dobu trvání pracovního poměru, neexistuje žádný jiný právní nástroj, jakým by zaměstnavatel mohl konkurenčnímu jednání bývalého zaměstnance zabránit. Snahou předejít konkurenčnímu jednání uzavírají zaměstnavatel se zaměstnancem ujednání o konkurenční doložce. Zaměstnanec se tím zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu.⁴⁶ Konkurenční doložka nezakládá žádná práva ani povinnosti za trvání pracovního poměru. Právě naopak, jedná se o úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem až po skončení pracovního poměru regulující vztahy do budoucna. Přestože jde o komplexní právní úpravu, způsobuje řadu výkladových obtíží.⁴⁷

Právní úprava není rigidní celek, ale právě naopak. Potřeba novelizací či vypracování nových kodexů vyplývá z potřeby společnosti reagovat na aktuální otázky flexibilně, a zároveň adekvátně. Od účinnosti zákona 262/2006 Sb., ZP bylo provedeno několik novelizací této problematiky, které reagovaly na problémy, se kterou se praxe musela potýkat. Některé odborné připomínky byly vyslyšeny a v této práci již zmíněny, jiné nebyly do novelizace zahrnuty.

Mezi vytýkané skutečnosti, patřila kogentnost § 310 upravujícího konkurenční doložku, ačkoliv předchozí právní úprava byla koncipována jako dispozitivní s určitými kogentními prvky. Současná úprava je kompromisem a zahrnuje v sobě určité části dispozitivní, možnost uzavření konkurenční doložky jako takové, i kogentní, mezi které patří forma uzavření, odstoupení a výpovědi z konkurenční doložky. Dokonce najdeme i relativně kogentní úpravu ve stanovení

⁴⁵ Mezi jiné možnosti soukromoprávní právní ochrany poskytuje právo duševního vlastnictví, ochrana průmyslových práv, právo proti nekalé soutěži...atd.

⁴⁶ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele – Praktická právní příručka*, Praha: Linde, 2010, s. 36

⁴⁷ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 548

maximální doby či minimální výše peněžitého vyrovnání aniž by bylo stanoveno přesné rozmezí.⁴⁸

4.1 Uzavření doložky

Sjednání konkurenční doložky je možné pouze v písemné formě. Kogentní ustanovení neumožňuje účastníkům dohody se jakkoli odchýlit od tohoto pravidla. Jako sankci stanoví § 20 ZP neplatnost ujednání, jež nebylo učiněné ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Zákon tedy umožňuje dodatečné odstranění počáteční vady. Na konvalidovaný, tedy dodatečně zhojený právní úkon, by se hledělo jako na bezvadný od počátku, *ex tunc*.⁴⁹

Vlastní text konkurenční doložky je možné zapracovat do pracovní nebo jiné smlouvy, jako její součást nebo jako dodatek k pracovní smlouvě. Konkurenční doložku lze tedy sjednat i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi které zákoník práce řadí dohodu o provedení práce v § 75 ZP a dohodu o pracovní činnosti upravenou v § 76 ZP, jelikož i zde může přijít zaměstnanec k chráněným údajům, informacím či znalostem. Dále je možné uzavřít konkurenční doložku v dohodě o pracovních podmínkách nebo s manažery v manažerské smlouvě, jsou-li uzavřeny. Dohoda o konkurenční doložce může v neposlední řadě být uzavřena jako samostatný kontrakt. Neexistuje povinnost uzavřít konkurenční doložku. Nikdo nemůže být k uzavření takovéto dohody nucen. Avšak zaměstnavatel může podmínit uzavření pracovní smlouvy uzavřením i konkurenční doložky. V tomto případě záleží zcela na potencionálním zaměstnanci, zda takovouto dohodu přijme.

Konkurenční doložka není považována za jednostranný právní úkon, jedná se o dvoustrannou dohodu a zároveň synallagmatický závazek,⁵⁰ ve kterém si bývalé strany pracovněprávního vztahu poskytují navzájem určitý hospodářský prospěch. Bývalý zaměstnavatel a zaměstnanec jsou si navzájem dlužníkem a věřitelem.⁵¹ Specifikem konkurenční doložky je její samostatný charakter oddělitelný od zbytku obsahu dokumentu, jehož je součástí. Při neplatnosti konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu zůstávají ostatní části dokumentu v platnosti. Nejčastěji jde o pracovní smlouvy. Stejně následky nastávají při odstoupení od konkurenční doložky, nekončí tím pracovní poměr, jelikož zbytek smlouvy je platný a účinný.⁵²

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, § 311, s. 1109

⁴⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, A., JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. et al. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. s. 67-68

⁵⁰ rozsudek NS ČR ze dne 11. dubna 2002, 21 Cdo 1276/2001

⁵¹ rozsudek KS v Ostravě ze dne 8. července 2003, sp. zn. 16 Co 130/2003

⁵² HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012, s. 175

Konkurenční doložka může být sjednána nejpozději do okamžiku, kdy končí pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dokonce je možné uzavřít konkurenční doložku v dohodě o skončení pracovního poměru.⁵³

Ne vždy musí po zániku pracovního poměru dojít ke ztížení zaměstnavatelovy činnosti. Pokud zaměstnanec svou práci nevykonával podle představ zaměstnavatele či pokud zaměstnavatel ruší část pracovních míst za účelem orientace na jiné odvětví či výrobu je konec pracovněprávního vztahu pro zaměstnavatele dokonce přínosný. V praxi nastávají výkladové problémy ohledně vyložení poslední části věty § 310 odst. 2. Uzavření konkurenční doložky je možné za kumulativního splnění dvou podmínek, zda je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat a pokud existuje důvodná obava, že využití povahy informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.⁵⁴ Zákodárce zvolil cestu velice abstraktních pojmů, pro které neexistuje jednotný výklad. Už spravedlnost je velice subjektivním měřítkem, které musí být posuzováno s ohledem na okolnosti daného případu. Vymezení v § 310 odst. 2 ZP se blíží obsahu obchodního tajemství, které definoval v § 504 NOZ jako „konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti“

Zaměstnance nelze výrazně omezit v jeho právech na výkon práce, aniž by mu za to byla poskytnuta náležitá kompenzace.⁵⁵ Podstatnou náležitostí konkurenční doložky je vedle závazku zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání i nezbytné přesně určit konkrétní smlouvenou výši, jež nesmí být nižší než zákonem daná minimální hranice. Omezení v podobě konkurenční doložky je časově omezené na dobu nejdéle jednoho roku. V neposlední řadě nesmí být opomenuto zmínit formální náležitost písemného projevu vůle obou stran pod sankcí neplatnosti. Právní úprava konkurenčního jednání je začleněna pod § 310, zákoníku práce. Současná právní úprava vychází z předchozí právní úpravy § 29 a), jehož účinnost skončila k 31.12.2006.

4.1.1 Personální působnost

Konkurenční doložka nemůže být sjednána plošně se všemi zaměstnanci, jedná se o individuální závazek. Pausálním uzavřením ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě by k uzavření nedošlo a nemělo žádné právní následky. Navíc takovou dohodu nelze uzavřít

⁵³ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 25

⁵⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 548

⁵⁵ HROUZKOVÁ, Věra. Co je dovolena při zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích? *Personální a sociálně právní kartotéka (PSK)*, 2012, č. 11, s. 3-4

s každým zaměstnancem, například jen proto, že se ve svém oboru zdokonalil v řemesle. Pracovní postupy, které se běžně používají a jsou obecně známé, nejsou určeny k ochraně prostřednictvím konkurenční doložky. Sjednání je možné pouze v případě, pokud zaměstnanec může během pracovního poměru získat určité znalosti, které nejsou obecně známé a jejichž pozdější využití by mohlo závažným způsobem ztížit zaměstnavatelovu budoucí činnost.

Odborná literatura často poukazuje na skutečnost, že konkurenční doložku nebude možné obvykle sjednat se zaměstnanci na řadových pozicích, jako jsou dělníci, uklízeči, řidiči či prodavači. Naopak poukazuje na opodstatněnost uzavření konkurenční doložky u vysokých manažerů, provozních ředitelů nebo bude-li se jednat o pozice vědecké nebo autorské.⁵⁶ Zcela nepochybně se bude jednat o větší procento uzavřených konkurenčních doložek s pracovníky na tzv. vyšších pozicích. I když se bude pravděpodobně jednat o ojedinělé případy, lze si představit uzavření konkurenční doložky se zedníkem, pokud by se seznámil s novou technikou stavby klenutých zdí, jež ovládá pouze daný zaměstnavatel. Tato technologie by pro zedníka představovala konkurenční výhodu oproti jiným osobám.

Pozitivní osobní omezení zahrnující výčet pozic, ve kterých by konkurenční doložka mohla být uzavřena, současný zákoník práce neobsahuje. Zaměstnavatel musí posuzovat konkrétní situaci, kde se zaměstnanec může dostat k jeho citlivým informacím, výrobním postupům či interním údajům. Naopak negativní vymezení, na koho se konkurenční doložka nevztahuje, upravuje § 311 ZP. Taxativním výčtem pracovních pozic je vyčerpána jakákoli možnost rozšiřování pozic výkladem. Konkurenční doložku není možné uzavřít s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení a na pedagogické pracovníky v zařízení sociálních služeb. Omezení se vztahuje na školy a školská zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství nikoli tedy na činnost soukromých subjektů. V tomto případě se jedná o vyšší zájem společnosti na kvalitním vzdělávání. Pokud se pedagogický pracovník při své práci dostane k novým pracovním postupům či metodickým poznatkům je velice vhodné a užitečné, aby tyto poznatky aplikoval i u jiného zaměstnavatele, zde není zájem na ochraně nekonkurování. Vzděláním jde naše společnost kupředu a neupravení této výjimky by způsobilo zpomalení vývoje naší společnosti, což by bylo kontraproduktivní. Spíše bych tuto skupinu rozšířila i o publicistickou činnost, jako to činí právní úprava za trvání pracovního poměru, jelikož podle mého názoru, má společnost zájem být pravdivě informována o skutečném vývoji událostí.

⁵⁶ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012, s. 175

Konkurenční doložka by v tomto případě mohla být brzdou pro dlouhodobou publicistickou činnost.

Z vlastní zkušenosti vím, že i v případě stáží či letních brigád se mladistvý zaměstnanec může také dostat k citlivým údajům v případě vykonávání zaměstnaneckého poměru. Zákoník práce nově od 1.1.2014 upravuje v § 6 způsobilost zaměstnance a soustředí se na minimalistickou koncepci. Nyní je způsobilá být zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

4.1.2 Časová působnost

Zákoník práce umožňuje uzavřít konkurenční doložku na dobu maximálně jednoho roku od skončení pracovněprávního vztahu. Ohledně časového hlediska proběhlo mnoho diskuzí v odborných kruzích. V novelizačních návrzích se objevila i snaha prodloužit tuto dobu na dva roky. Názor Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS), se z mého pohledu jeví jako rozumný, jelikož poukazuje na skutečnost, že v současném moderním světě, dochází k rychlému vývoji a taktéž i k rychlému zastarávání informací, jakož i technologických a inovativních postupů.⁵⁷ Přijetím opačného názoru by hrozila ztráta kontinuity až naprosté odcizení bývalého zaměstnance od vlastního oboru, což není a nemělo by být žádoucí. Navíc mnoho zaměstnavatelů preferuje uzavírání konkurenčních doložek na období 3 měsíců až půl roku.

Při určení časové platnosti konkurenční doložky mohou nastat dvě problematické situace. Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřou konkurenční doložku na dobu delší než je zákonem povolená maximální doba jednoho roku nebo si dokonce nesjednají žádnou omezující dobu. Napříč odbornou veřejností nepanoval jednotný názor na posuzování těchto skutečností. V první situaci se více autorů⁵⁸ přiklání k řešení ve prospěch platnosti konkurenční doložky s tím, že platí na maximální dobu danou zákonem, na dobu 1 roku. S těmito názory souhlasím, jelikož zaměstnanec se zaměstnancem splnili kogentní podmínky dané zákonem a projevíli vůli být konkurenční doložkou vázání. Původní úmysl stran tak zůstává lépe zachován. Pokud by byla konkurenční doložka prohlášena za neplatnou, neodráží se zásada soukromého práva posuzování smluv spíše ve prospěch platnosti než naopak.

U druhé situace, kdy strany neuzavřely žádnou omezující dobu trvání doložky o nekonkurování, bylo sporné, zda by dohoda byla neplatná nebo zda by obstál výklad, že doložka platí na zákonem maximálně povolenou dobu. Argumenty proti platnosti takovéto dohody jsou

⁵⁷ Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 62/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Bod 297, s. 44. ČMKOS

⁵⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*, VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky, ...

nesplnění kogentních požadavků zákona a nedodržení písemné formy o určení časového omezení. Doba platnosti konkurenční doložky je podstatnou náležitostí dohody o konkurenční doložce. Pokud uzavřeli zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu o konkurenční doložce, aniž by se domluvili na době její platnosti, domnívali se někteří autoři před účinností NOZ, že takový právní úkon nebyl učiněn určitě, a tudíž byl absolutně neplatný. Tento názor již byl překonán, jelikož smlouvy mají být posuzovány ve prospěch platnosti než neplatnosti.⁵⁹ Tento výklad je v souladu s právní jistotou a předvídatelností, tak aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran. Tato logická úvaha je již výslovně zakotvena v § 577 NOZ. Moderační právo soudu má být použito v případě nezákonného určení množství, časového, územního či jiného rozsahu, přitom není vázán návrhy stran, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila, rozpoznala-li by neplatnost včas. Právní úprava tohoto rozměru je podle mého názoru jednoznačná a jeví se jako spravedlivá.

4.1.3 Územní působnost

Osobní a časové určení konkurenční doložky nečiní praxi výrazné potíže. Avšak pro bezproblémové uzavření konkurenční doložky a její následnou platnost a vymahatelnost je důležité i její územní vymezení. Místní působnost určuje geografické vymezení účinků konkurenčních doložek. Zarážející je, že zákoník práce žádné územní omezení nevymezuje a nenabízí ani podpůrný návod k jejímu řešení. Znamená to tedy, že konkurenční doložka platí v ČR, EU nebo na celé planetě? Původní obchodní zákoník účinný do 31.12.2013 upravoval v § 672 jako podstatnou náležitost pro platnost obchodní konkurenční doložky vymezení územní platnosti doložky. Stejnou povinnost pod sankcí neplatnosti stanoví i § 2975 NOZ.

Michal Vrajík⁶⁰ se zamýšlí nad třemi modelovými situacemi, jak by mohlo být chybějící vymezení území v konkurenční doložce, na němž se zákaz konkurence uplatní, řešeno. Výklad ad absurdum by směřoval k neplatnosti konkurenční doložky, pokud by strany neupravily územní působnost. Logickým vyvrácením tohoto přístupu je skutečnost, že zákoník práce žádnou podmínku vymezení území nestanoví a nejedná se tedy o podstatnou náležitost ujednání. Judikatura⁶¹ řešila tuto situaci u konkurenční doložky ve smlouvě o obchodním zastoupení, na kterou se vztahoval obchodní zákoník s účinností do 31.12.2012. V případě absence územního vymezení se jedná o absolutní neplatnost takového ujednání. Avšak obchodní konkurenční doložku nelze směřovat s pracovněprávní konkurenční doložkou.

⁵⁹ náleží ÚS ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 571/06

⁶⁰ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012, s. 176 - 177

⁶¹ rozsudek NS ČR ze dne 28. dubna 2011, sp. Zn. 23 Cdo 3859/2009, obdobně Usn. NS ČR ze dne 26. září 2011, sp. Zn. 32 Cdo 4591/2009

Druhý možný výklad zahrnuje působnost na území České republiky. S tímto vymezením se také nemohu ztotožnit. V určitých případech bude celé území České republiky o rozloze 78 867 km² nepřiměřeně omezující.⁶² Představíme-li si regionální pekařství soustředící se na region Jesenicko, které má v tomto regionu zavedenou známou značku. Zaměstnanec si osvojí během trvání pracovního poměru novou techniku zpracovávání těsta a jeho pozvolného pečení. Po určité době se rozhodne přestěhovat do jižních Čech, kde si chce vybudovat rodinnou pekárnu. Bude tento bývalý zaměstnanec konkurovat svému předchozímu zaměstnavateli? Pro zaměstnavatele je ohrožující spíše konkurence z Polska, která leží nedaleko Jesenicka než malý pekař v jižních Čechách, který pokud bude své výrobky nabízet na regionální úrovni, se s podnikatelem z Jesenicka fakticky nestřetne. I vzhledem k povaze výrobků s ohledem na trvanlivost pečiva a požadavku jeho čerstvosti. Na druhé straně pro mezinárodní společnost je území České republiky jako kapka v moři a zájem zaměstnavatele na ochraně před konkurenčním jednáním pro celé území je klíčový.

Nejvhodnějším se při absenci teritoriálního vymezení jeví výklad ve prospěch uplatnění na relevantním trhu.⁶³ Na druhou stranu se jedná o velice abstraktní vymezení, kde nepanuje právní jistota a není předem známo, zda se jedná o území, na kterém je zaměstnanec konkurenční doložkou vázán či nikoli. Relevantní trh je místem, kde dochází k soutěži, střetá se zde poptávka a nabídka. V moderním světě technologií jako jsou telefony, e-maily, internet už často nezáleží na skutečné aktuální poloze člověka. Práci je možné vykonávat i na dálku a tím fakticky ovlivňovat relevantní trh. Proto je nutné odlišovat místo výkonu práce a její reálný dopad, vliv na trh.

Zaměstnavatelům lze doporučit řádně vymezit místní působnost konkurenční doložky, aby se vyhnuli možným budoucím komplikacím. Je ale zřejmé, že nikdo nedokáže přesně předvídat vývoj na delší časový horizont. Už doba několika měsíců může znamenat absolutní obrat původního zaměstnavatele. Pokud by došlo k expanzi na větší trh, mohla by se stát úzce vymezená územní konkurenční doložka zcela nadbytečnou, a i v tomto případě by byl zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci přiměřenou dohodnutou finanční kompenzaci.⁶⁴

Při sjednávání územního rozsahu v konkurenční doložce by měla platit přímá úměra. Čím větší je pro zaměstnance omezující území, na kterém nemůže uplatnit své ekonomické možnosti, tím vyšší by měla být kompenzace. Na druhou stranu by nebyla platná příliš široká konkurenční doložka, která by zasahovala do ústavně zaručeného práva na práci.⁶⁵ V případě příliš širokého

⁶² údaj o rozloze dle informací ČSÚ

⁶³ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 27-28

⁶⁴ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích, *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 548

⁶⁵ HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012, s. 177

omezení aplikuje soud pravidlo zmíněné již u časové působnosti. Tedy výklad ve prospěch platnosti ujednání s tím, že by soud v rámci moderačního práva soudu toto území přiměřeně modifikoval dle § 577 NOZ. Překonaným je tak názor řešící takový případ podle částečné neplatnosti.⁶⁶

4.2 Konkurenční doložka ve zkušební době

Do 31.12.2012 nebylo možné uzavřít konkurenční doložku ve zkušební době, ačkoli již v tomto období se zaměstnanec může seznámit se zaměstnavatelovým know-how, na určité pozici je dokonce pro vykonávání práce takovéto seznámení nezbytné, jinak by zaměstnanec ve zkušební době vůbec nemohl práci vykonávat. V souladu s § 66 ZP může zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu. Vzhledem k tomuto ustanovení, se jeví jako zcela nespravedlivé, že právní úprava před novelizací dovolovala, aby se zaměstnanec seznámil se zaměstnavatelovým know-how, pracovní poměr zrušil a nabyté poznatky využil u konkurenčního zaměstnavatele nebo pro své vlastní podnikání. Druhým velice silným argumentem je skutečnost, že zaměstnavatel má při sjednávání pracovní smlouvy výhodnější pozici.⁶⁷ Pokud spojí podmínku podpisu konkurenční doložky s uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr má větší šanci, že ji zaměstnanec podepíše. Po uplynutí zkušební doby už má zaměstnanec jistější pozici a podepisovat dohodu, která by ho po skončení pracovního poměru zavazovala, nebude pro většinu zaměstnanců výhodné.

Novelu zákoníku práce č. 365/2011 Sb. hodnotím jako pozitivní s ohledem na předchozí argumenty. Avšak tato skutečnost může být v určitých situacích pro zaměstnavatele nevýhodná a vyžaduje tak, jeho větší bdělost. Ve zkušební době může dojít ke skutečnosti, že pracovní poměr je zrušen ze strany zaměstnance, který má uzavřenou konkurenční doložku. Přičemž zaměstnanec nestačil v takto krátkém období získat žádné citlivé informace, údaje, či postupy a měl by podle uzavřené konkurenční doložky až rok pobírat kompenzaci.

Zákon bohužel pro tento případ žádné řešení nenabízí. Nad řešením se zamýšlí také Michal Vrajík⁶⁸. Možnou prevencí je uzavřít konkurenční doložku až po zkušební době, prakticky se tím dostane do situace před novelou, tedy před 1.1.2012. V tomto případě si musí zaměstnavatel zvážit, co je pro něj výhodnější. Zda unese riziko úniku citlivých informací nebo zaplatí finanční kompenzaci za uzavřenou konkurenční doložku i v případě pokud zaměstnanec citlivé informace vůbec nezíská. Na platnost konkurenční doložky nemá vliv, pokud zaměstnanec

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 232

⁶⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 101

⁶⁸ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 26

žádné citlivé informace, poznatky či znalosti pracovních nebo technických postupů nezískal.⁶⁹

Druhým řešením je odložit v pracovní smlouvě účinnost ujednání o konkurenční doložce, aby nabyla účinnosti až po skončení zkušební doby. Tímto řešením se ale opět dostáváme do problematické situace, pokud zaměstnanec získá citlivé informace již během zkušební doby a během ní pracovní poměr ukončí. Zaměstnavatel by v tomto období nebyl chráněn.

Třetím možným řešením nastíněným ve starší judikatuře Nejvyššího soudu ČR,⁷⁰ by mohlo být vložit do pracovní smlouvy ujednání o tom, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba doručit druhé straně s určitým časovým předstihem. Tato možnost se podle mého názoru jeví jako optimální, jelikož umožňuje druhé straně se z konkurenční doložky ještě před skončením pracovního poměru vyvázat. Dříve platné doporučující ustanovení § 66 odst. 2 zákoníku práce ve znění před novelou č. 365/2011 Sb. předpokládalo, že zrušení ve zkušební době musí být druhé straně doručeno alespoň 3 dny předem. Bylo by vhodné toto doporučení vložit do textu současného zákona.

4.3 Peněžité vyrovnání

Za jednání omezující zaměstnance ve vykonávání výdělečné činnosti musí náležet řádné peněžité vyrovnání. Právní úprava platná do 31.12.2011 požadovala vyplacení plné výše průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku, jež byla kritizována⁷¹ za nepřiměřené nároky na kompenzaci ve výši plného měsíčního výdělku a proto konkurenční doložky někteří zaměstnavatelé neuzavírali, jelikož pro ně nebyla výhodná. Současná právní úprava snížila tuto povinnost na jednu polovinu, a to na základě požadavku organizací zaměstnavatelů.⁷² Smluvní strany si mohou dohodnout poskytnutí ve vyšší částce, než stanoví zákon, jelikož výše peněžitého vyrovnání je stanovena jako minimální. Pokud se strany nedohodnou jinak, je vyrovnání podle ustanovení § 310 odst. 1 ZP splatné pozadu za měsíční období.

Dohoda o nekonkurenčním jednání vyžaduje dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatele i zaměstnance. Pokud by z dohody výrazně těžila jen jedna strana, k dohodě by s největší pravděpodobností nedošlo. Silným argumentem pro snížení zákonné minimální výše kompenzace

⁶⁹ rozsudek NS ČR ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

⁷⁰ rozhodnutí ČSR ze dne 17. listopadu 1967, sp. Zn. 6 cz 136/67

⁷¹ Mezi kritiky právní úpravy patřili: Bezouška P., Eliáš K., Hůrka P., Rámiš V., Šimečková E., Tomek M.,...

⁷² KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*, Praha : Leges, 2012, §310, s. 894

byla skutečnost, že zaměstnanec mohl po dobu až 1 roku pobírat stejné peníze jako v době kdy byl ekonomicky aktivní, zatímco nevyvíjel žádnou činnost.⁷³

Ani dodržení zákonem stanovené dovolené výše kompenzace, tedy jedné poloviny průměrného měsíčního platu, nezaručuje v současné době platnost dohody. Jelikož může být v konkrétním případě soudem shledána kompenzace jako nepřiměřeně nízká vzhledem k věcnému a územnímu rozsahu závazku.⁷⁴ Přiměřenost rozsahu závazku v případě sporu posuzuje soud. Před účinností NOZ nastal problém v situaci, kdy soud došel k závěru, že zaměstnanci náleží přiměřená vyšší kompenzace za omezení konkurenčního jednání, tedy omezení možnosti vlastních příjmů. Soud byl ve svém rozhodování omezen na potvrzení či zrušení platnosti smlouvy o nekonkurování a nedisponoval moderačním právem. NOZ ale upravuje moderační právo soudu v § 577 NOZ, jež je odrazem judikatury českých soudů.⁷⁵

V rozhodnutí NS ČR⁷⁶ byl vysloven názor, že pokud v dohodě o konkurenční doložce chybí její podstatná náležitost, neznamená to, že tento právní úkon je považován bez dalšího za neplatný. Toto rozhodnutí se týkalo chybějící peněžní kompenzace, avšak má význam i pro ostatní podstatné náležitosti konkurenčních doložek v praxi, proto je možné ho aplikovat i na případ chybějícího určení časové působnosti

V praxi bývá mezi zaměstnavateli často mylně vnímáno vyplacení kompenzace bývalému zaměstnanci jako jeden balík peněz. Avšak v případě peněžitého vyrovnání související s konkurenční doložkou se nejedná o sjednané odstupné, mzdu za výpovědní dobu, náhradu neproplacené dovolené, bonusy, prémie, odměny apod.⁷⁷ Problematikou se zabýval Nejvyšší soud ČR⁷⁸, který přisoudil zaměstnanci právo na vyplacení odchodného nezávisle na výši kompenzace vyplývající z uzavřené konkurenční doložky. V tomto případě je dobré si před uzavřením dohody ujasnit výši sumy, která bude zaměstnanci po odchodu ze společnosti vyplacena.

Zaměstnavatel musí dbát také na skutečnost, že kompenzace poskytnuté dle konkurenční doložky je příjmem zaměstnance,⁷⁹ ze kterého plynou povinnosti odvést daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a také pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. S výjimkou pojistného

⁷³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 107

⁷⁴ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 26

⁷⁵ BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 1, - analogicky k délce zkušební doby

⁷⁶ rozsudek NS ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

⁷⁷ URBANEC, David, KRČMÁŘOVÁ, Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, *Právní rozhledy*, 2010, č. 7, s. 253

⁷⁸ usnesení NS ČR ze dne 5. ledna 2011, sp. Zn. 21 Cdo 5008/2009

⁷⁹ TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek, *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, s. 830

na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kde povinnost odvodu skončila současně s ukončením pracovního poměru.

4.4 Smluvní pokuta

Smluvní pokutu je možné smluvně upravit pouze v případě sjednání konkurenční doložky. V ostatních případech, kdy zaměstnavatel sankcionuje zaměstnance za porušení např. určitých pracovních povinností je absolutně neplatná a nevymahatelná. Z vlastní zkušenosti je mi známo, že existují společnosti, které vytváří tlak na zaměstnance pod sankcí smluvní pokuty v případě vyřizování soukromé e-mailové korespondence. Tyto praktiky nemají oporu v právu a zaměstnanci by si měli dávat na tuto skutečnost pozor.

Sjednání smluvní pokuty v konkurenční doložce je fakultativní, přičemž zájem zaměstnavatele na jejím uzavření je zřejmý. Smluvní pokuta představuje sankci, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit bývalému zaměstnavateli za porušení závazku. Formální náležitost je podmíněna písemnou formou pod sankcí neplatnosti. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená, přičemž se jednotlivé případy posuzují vždy individuálně. Zaplacením pokuty dochází k zániku konkurenční doložky.⁸⁰

S ohledem na určení výše smluvní pokuty je dobré dopředu myslet na možnou snahu jiného zaměstnavatele, který bude chtít zaměstnance z konkurenční doložky tzv. vykoupit. Výše smluvní pokuty může být určena pevnou částkou či jako násobek příjmu. Je možné si ujednat i pohyblivou výši smluvní pokuty odvíjející se podle plynutí času.⁸¹ V návaznosti na platnost a účinnost NOZ má soud možnost nepřiměřenou smluvní pokutu snížit. Zaměstnavatelé by měli věnovat pozornost skutečnosti, že pokud si výslovně nesjednají, možnost požadovat vedle smluvní pokuty i náhradu škody, kterou nepokryla smluvní pokuta, nemohou potom náhradu škody po bývalém zaměstnanci vymáhat, pokud zákaz konkurence poruší.

4.5 Zánik konkurenční doložky

Konkurenční doložka je smluvní závazek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K zániku konkurenční doložky může dojít několika různými způsoby. Při klasickém průběhu uzavřené dohody dojde k zániku konkurenční doložky uplynutím sjednané doby, přičemž musí být dodržena maximální hranice jednoho roku. Z povahy konkurenční doložky jako dobrovolného smluvního závazku je možné ji ukončit dohodou obou stran, i když tento způsob výslovně zákoník práce nestanoví. Další možností je odstoupení zaměstnavatele, jenž může od

⁸⁰ § 310 odst. 3 ZP

⁸¹ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 28

konkurenční doložky odstoupit po dobu trvání pracovního poměru nebo nejpozději současně s ukončením. Naopak zaměstnanec má právo v situaci, kdy mu zaměstnavatel nezaplatí peněžitou kompenzaci do 15 dní po její splatnosti, konkurenční doložku vypovědět. Poslední možností je zánik konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty, byla-li sjednána.⁸²

Podle § 310 odst. 6 platí stejné pravidlo jako při uzavírání konkurenční doložky, tedy povinnost písemné formy při výpovědi nebo při odstoupení od takovéto dohody. Výkladové problémy nastaly ohledně důvodů, kdy je možné od konkurenční doložky odstoupit. Jasně stanovisko zaujal Nejvyšší soud ČR⁸³ ve svém rozhodnutí, kdy nesouhlasí s názorem, že v době trvání pracovního poměru zaměstnance může zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu odstoupit od konkurenční doložky. Podle NS ČR⁸⁴ je neplatné ujednání o tom, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit bez udání důvodů, jelikož by zde byl rozpor s účelem právní úpravy, kdy by došlo k neoprávněnému zvýhodnění zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance. Zaměstnavatel smí od konkurenční doložky odstoupit nebo ji jiným způsobem jednostranně „zrušit“ jen v době do skončení pracovního poměru účastníků, avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor. Tato rozhodnutí vzbudila poměrně velký rozruch mezi odbornou veřejností, jelikož do té doby většina autorů zastávala názor opačný. Pro odstoupení od smlouvy tedy musí existovat smluvní důvod, jelikož zákoník práce žádný zákonný důvod nenabízí.

Lze si představit, že si zaměstnavatel vymění vložení důvodu v případě výpovědi na základě § 52 ZP písm. a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, jelikož zde by konkurence nenastala. Také v případě písm. f), g) či h) neplní-li zaměstnanec řádně své povinnosti, podává neuspokojivé výsledky, závažně porušuje právní předpisy atd., nebude mít zaměstnavatel po skončení pracovního poměru důvod platit bývalému zaměstnanci finanční kompenzaci.⁸⁵ Problém je dle mého názoru v nemožnosti zaměstnavatele předvídat všechny budoucí situace, které mohou nastat. Judikát Nejvyššího soudu ČR postavil zaměstnavatele do nelehké situace, kdy musí dopředu velmi pečlivě zvažovat, jaké důvody do dohody o konkurenční doložce vložit. Mnohdy zaměstnavatelé o tomto rozhodnutí NS ČR neví, jelikož tato podmínka je daná judikaturou a není výslovně stanovena v zákoně. V tomto ohledu spatřuji značné znevýhodnění pozice zaměstnavatele.

⁸² KOTINAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*, Praha : Leges, 2012, s. 895-896

⁸³ rozsudek NS ČR ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 4886/2010

⁸⁴ rozsudek NS ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

⁸⁵ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 30

Konkurenční doložka je v současném právním řádu pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu jediným možným řešením. Vedle ochrany pracovněprávní poskytuje ochranu soutěžního práva nový občanský zákoník. Mezi zaměstnavateli i zaměstnanci na manažerských pozicích je konkurenční doložka někdy nesprávně vnímána jako tzv. zlatý padák. Zlatý padák je peněžitá odměna, nejčastěji bývá spojován s odstupným. Povinnost vyplatit bývalému zaměstnavateli tzv. zlatý padák může vyplývat z manažerské smlouvy. Avšak konkurenční doložka představuje přiměřené peněžité vyrovnání, k jehož poskytování se zaměstnavatel zavázal, přičemž má zaměstnanci kompenzovat omezení v oblasti jeho další výdělečné činnosti. Pokud zaměstnavatel za trvání pracovního poměru odstoupí od konkurenční doložky, vykoná tak své právo a není možné toto jednání považovat za odepření dříve dohodnutého plnění.⁸⁶

⁸⁶ URBANEC, David, KRČMÁŘOVÁ, Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, *Právní rozhledy*, 2010, č. 7, s. 253

5 USA

Současný svět se neustále zrychluje. Lidem již nestačí přečíst si každý den vytištěné noviny, co se za předchozí dny událo, chtějí informace získat co nejdříve, a proto sledují zprávy v televizích, na internetu i v přímých přenosech. Ekonomický ale i profesní růst je založený na znalostech. Dříve bylo v naší konzervativní společnosti zvykem najít si zaměstnání a zpravidla v něm setrvat po celý svůj život. Nyní se situace spíše obrací. Zaměstnanci jsou mnohem mobilnější a znalosti proudí mezi společnostmi mnohem volněji než dříve. Křížovanka mobility zaměstnanců a rostoucí význam znalostních aktiv znamená, že dohody o nekonkurování mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou velmi důležité pro mnoho zaměstnavatelů, kteří chtějí chránit své investice. Nicméně, právo nekonkurenčních dohod⁸⁷ (Covenants Not to Compete, Noncompete Agreement) je ve Spojených státech velmi různorodé a prosazování překračující státní hranice daného státu je často poměrně obtížné. Pro zaměstnavatele je stěžejní uzavřít nekonkurenční dohodu, tak aby byla platná a vymahatelná. Jelikož v USA existuje rozličná právní úprava⁸⁸, je nezbytné přikládat této skutečnosti mimořádný význam.

5.1 Původ a systematika amerického práva

Americký právní systém, stejně jako anglický, je založen na precedenčních soudních rozhodnutích., zvaný common law. Právní názor zavazuje nejen soud, který precedent vydal, ale i soudy nižšího stupně. Common law se podstatně liší od kontinentálního práva, jež zahrnuje právní systém kontinentální Evropy mimo Velké Británie. Jedním ze společných rysů je, že se common law opírá o precedenční právo. Mnoho autorů dělí právní systémy na kontinentální a anglo-americký. Toto dělení by ale mělo být pouze orientační. Právní systém USA a Velké Británie jsou dva odlišné systémy, které sice mají společné kořeny, a určité typové znaky, avšak spojování těchto dvou systémů vzbuzuje dojem, že se jedná o identické právní řády fungující na stejném principu. Hlavní rozdíl vyplývá již z uspořádání obou zemí. USA jsou federace a právo je tam z tohoto důvodu upraveno na dvou úrovních. Společná je úroveň federální, a samostatný stupeň vytváří jednotlivé státy. Vzhledem k tomuto rozdělení existuje i dualita soudní moci federální a soudů jednotlivých států.⁸⁹

Mezi právem federálním (federal law) a právem jednotlivých států (state law) platí obecný ústavní princip nadřazenosti federálního práva (national supremacy). Tato nadřazenost platí

⁸⁷ překlad je záměrně odlišný od české konkurenční doložky, aby byl zdůrazněn odlišný právní kontext

⁸⁸ White & Case LLP, Non-competes and Other Restrictive Covenants in a Foreign Jurisdiction, červen 2012, s. 1

⁸⁹ FLETCHER, G.P., SHEPPARD, S. American Law in a Global Kontext. New York : Oxford University Press, 2005. s. 150 - 155

pouze v případě, pokud jsou zákony či jiné akty vydány nebo uzavřeny v rámci federální kompetence. Rozdělení kompetencí mezi státy a federaci upravuje Ústava USA ve svém X. dodatku: „Kompetence, které ústava nepřenáší na Spojené státy, či které neodnímá státům, zůstávají vyhrazené státům nebo přímo lidu.“⁹⁰ Kompetence jednotlivých států se nazývají zbytkové (reserved powers).

Do kompetence federace spadá oblast mezinárodních vztahů, měny, daní, obrany, celního tarifu, otázek státního občanství nebo imigrace. Ústava USA tyto kompetence vymezuje pozitivně výčtem v článku I, části osmé pod názvem delegované kompetence (delegated powers). Nepřímou možnost rozšiřovat federální pravomoc dává tzv. „obchodní doložka“ (interstate commerce) ústavy USA, zejména prostřednictvím soudního výkladu. Vzhledem k tomu, do federální kompetence patří také vedle obchodu mezi jednotlivými státy USA i právo pracovní.⁹¹

Mezi základní prameny pracovního práva na federální úrovni patří zákon o spravedlivých pracovních podmínkách (Fair Labor Standards Act), zákon o národních pracovních vztazích (National Labor Relations Act) a také zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (the Occupational Safety and Health Act). Právní řády jednotlivých států USA jsou si vzájemně rovnocenné. Střetnou-li se práva dvou nebo více států nebo i cizích zemí řeší se tato situace podle norem amerického kolizního práva (conflict of law), jež stanoví, které právo má být použito. Názor vyslovený soudy je závazný pro obdobné případy, které mohou v budoucnu nastat a zároveň se stává i pramenem práva.

Když se podíváme do historie USA, v americkém stejně jako v anglickém zvykovém právu bylo tradicí, že omezení týkající se obchodu byla nevymahatelná. Dohody zakazující volný obchod či konkurenci nebylo možné sjednávat, a pokud sjednány byly, potom se považovaly za neplatné a nevymahatelné. Až do roku 1621 zůstal tento zákaz nezměněný. Na konci 17. století došlo ke zmírnění tohoto pravidla. Přelomovým bylo rozhodnutí ve věci Mitchel proti Reynoldsovi (Mitchel v. Reynolds), kde byla prosazena vymahatelnost omezení konkurenčního jednání vůči absolutní svobodě podnikání. V rozhodnutí soudu byla vyjádřena doktrína amerického práva o přípustnosti omezení obchodu pronesená Lordem Smithem LC, který založil moderní rámec pro vykonatelnost nekonkurenčních dohod: " výsada obchodníka ve svobodné zemi je, aby si ve všech záležitostech, které nejsou v rozporu se zákonem, reguloval svůj vlastní způsob provádění obchodu dle vlastního uvážení. Pokud právo upravuje nebo omezuje

⁹⁰ Article X : „The powers not delegated to the United States by the Constitution, nor prohibited by it to the States, are reserved to the States respectively, or to the people.“

⁹¹ United States Constitution (Article I, Section 8, Clause 3), Ústava USA, Článek I, část 8., doložka 3.

takovouto oblast, musí se to dodržovat. Avšak žádný institut obecného práva by neměl omezit volný prostor pro uvážení soudu"⁹²

5.2 Specifické rysy konkurenčního jednání v USA

Pro státy v USA je typickým znakem neomezování smluvní svobody ze strany zákonodárce. Tedy smluvní volnost je upřednostňována namísto tzv. ochranného zákonodárství, jež je typické právě pro kontinentální Evropu s výjimkou Skandinávie. V USA jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli postaveny především na smluvním principu. Zajímavá je skutečnost, že ačkoliv je v USA relativně velmi slabá regulace pracovních smluv, jsou USA jednou se zemí s nejkompexnějším antidiskriminačním zákonodárstvím. Zájem na ochraně před diskriminací přesahuje zájem smluvní volnosti, a to i přestože výrazně limituje smluvní svobodu stran při uzavírání pracovních smluv.⁹³

Spojené státy americké nemají jednotnou zákonnou úpravu ani společnou federální politiku na poli konkurenčního jednání zaměstnanců. Namísto toho, jsou tyto otázky regulovány vlastními právními řády jednotlivých států. Různorodost právní úpravy není překvapivá vzhledem k počtu států v USA, tedy vzhledem k 50 různým možným přístupům. Ve skutečnosti je přístupů 51, jelikož federální Distrikt Kolumbie, jež představuje hlavní město Washington D.C., má také vlastní jurisdikci. Problematiku pracovního práva týkající se dohod o nekonkurování nemá na úrovni zákonů upravena dokonce téměř polovina amerických států.⁹⁴ U většiny států jsou pravidla pro řešení právních sporů již upravena precedenčně v dříve projednaných soudních rozhodnutích. Pokud ne, soud k jejich vyřešení přistoupí pomocí výkladu a uznávaných pravidel daného státu.

Nekonkurenční dohody mohou omezit zaměstnance ve schopnosti růst. V posledním desetiletí zaměstnavatelé v USA stále častěji vyžadují a apelují na své nové zaměstnance, aby přistoupili na dohodu o nekonkurování a tedy podepsali dohodu o nekonkurování. Hlavním důvodem je zabránění úniku informací zevnitř, zahrnující především důvěrné informace, citlivé údaje o společnosti, obchodním tajemství, obchodních vztazích, údajích o zákaznících či konkurenčních společnostech.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že je nezbytné uzavřít dohodu o nekonkurování za trvání pracovního poměru, nikoli na jeho počátku, jsou většinou států vyžadována přísnější pravidla na dodatečné protiplnění. Výměnou za omezení použití informací, které zaměstnance čekají po skončení pracovního poměru, je vyžadováno, aby po přiměřenou dobu po uzavření

⁹² Mitchell v. Reynolds (1711)

⁹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C. H. BECK, 2012, s. 9

⁹⁴ IUS LABORIS. *Non-compete clauses*, An International Guide, 2011, s. 337

takovéto dohody trval pracovní poměr. Avšak právní úprava některých států vyžaduje další kompenzaci a pouhé trvání pracovního poměru pro platnost doložky nestačí.⁹⁵

5.3 Loajalita za trvání pracovního poměru

Za trvání pracovního poměru je ve většině států USA vyžadován požadavek loajality. Zaměstnavatelé kladou veliký důraz na udržování dobrých vztahů se zaměstnanci a vyžadují po nich spolehlivost a zachování věrnosti. Každý stát má vlastní právní úpravu, avšak při posuzování konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru se klade větší důraz na morální stránku věci a důvěrný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mnoho podniků upravuje takovéto jednání vnitřními směrnici, jež jsou pro zaměstnance závazné. Zajímavé zpracování takovéto směrnice nazvané Kodex obchodního chování má např. společnost Coca cola.⁹⁶ V úvodu jsou položeny otázky, pokud si na ně zaměstnanec odpoví záporně, potom takovéto jednání v žádném případě nesmí konat. Je to v souladu se zákonem? S kodexem chování? Je to etické? Chtěl bych si o této skutečnosti přečíst v novinách? Loajalita zahrnuje i nevykonávání činnosti, jež by zaměstnavatele ohrozila nebo mu snížila zisk. Pro zamezení nepříznivého konkurenčního jednání jsou pro společnosti klíčové informace a data. Společnost Coca cola výslovně zakazuje rozšiřování jakýchkoli interních informací a to i v rámci rodinného kruhu.⁹⁷

5.4 Uzavření dohody o nekonkurování

Nejlepší doba na uzavření nekonkurenční dohody je na počátku pracovněprávního vztahu. Takováto dohoda bývá obecně napříč státy posuzována jako adekvátní zajišťující vzájemné plnění. Přináší novou práci pro zaměstnance a s ní související závazek nekonkurovat zaměstnavateli. Samozřejmě najdeme různé specifické právní úpravy odlišné stát od státu. V Minesotě, Missouri nebo Oregonu musí nabídka na uzavření zaměstnaneckého poměru výslovně obsahovat i návrh na uzavření nekonkurenční dohody jinak musí zaměstnanci nabídnout dodatečné protiplnění. Západní Virginia vyžaduje pro platnost dohody vzájemný souhlas, který musí být součástí dohody o uzavření pracovního poměru.

Forma dohody o nekonkurování bývá zpravidla vyžadována písemná. Podle soudů Pensylvanie⁹⁸ je možná i ústní forma uzavření, avšak její prokazování bude značně problematické. Věkové omezení se na nekonkurenční dohodu nevztahuje. Platí obecná pravidla,

⁹⁵ IUS LABORIS. *Non-compete clauses*, An International Guide, 2011, s. 339

⁹⁶ The Coca Cola Company, Code of Business Conduct, [online], srpen 2012 s. 4

⁹⁷ Tamtéž, s. 16

⁹⁸ TES Franchising, LLC v. Dombach, 2010 U.S., 7.října 2010, MALSBERGER: *Covenants Not to ...*, Supplement, s. 606

jež dovolují uzavřít pracovněprávní vztah. Většina států má hranici 18 let. Nebraska a Alabama podmiňuje možnost uzavřít pracovní smlouvy od 19 let a Mississippi od 21 let.⁹⁹

5.4.1 Personální působnost

Personální působnost se vztahuje na osoby zpravidla na vyšších pozicích, které se dostanou do styku s obchodním tajemstvím, citlivými údaji nebo informacemi uvnitř společnosti, a dále na osoby, které jsou ve styku se zákazníky. Na osoby vykonávající běžné pracovní dovednosti se většinou omezující nekonkurenční dohody nevztahují a byly by vůči nim nevykonatelné. Některé státy přistupují stejně k dohodám o nekonkurování u všech zaměstnanců, ať se jedná o pracovníky na podatelně nebo vrcholové manažery společnosti.¹⁰⁰ Avšak převážně většině států je zastáván názor opačný, kde je vymezena skupina osob, na které se konkurenční dohoda nevztahuje. Mezi nejčastější povolání, která jsou vyloučena z konkurenčního jednání, patří právní profese. Arkansas a Massachusetts vymaňuje ze zákazu konkurenčních dohod právní profese jako celek. Michigan, Main, nebo Nebraska chrání státní zástupce. Právní úprava Michiganu o nevymahatelnosti konkurenčního jednání u státních zástupců je obsažena v etických pravidlech. Florida ke státním zástupcům přidává i soudem jmenované mediátory. Další početnou chráněnou skupinou jsou lékaři nebo v Massachusetts i zdravotní sestry.¹⁰¹ Texas nezařazuje lékaře do speciální skupiny vylučující použití dohody o nekonkurování, avšak vyžaduje zvláštní postup, kdy lékař musí mít vždy přístup k seznamu pacientů a jejich lékařským kartám. V Louisianě je dokonce přímo zákonem zakázané uzavírat nekonkurenční dohody s prodejci automobilů.¹⁰²

Specifickou situaci představuje vytváření klientelismu, tedy když bývalý zaměstnanec převezme zákazníky svého původního zaměstnavatele. Před soudy by neobstálo pouhé tvrzení, že si zákazník zaměstnance oblíbil a proto k němu přešel. Musí být prokázáno, že zákazník kontaktovat zaměstnance ze své vlastní iniciativy nikoli naopak a především musí být vše založeno na dobré víře obou stran. Pokud se jedná o klienty advokátů, lékařů nebo účetních, převažuje ve většině států právo zákazníka vlastního výběru služeb nad právem konkurenčním, a proto zde k nekalému konkurenčnímu jednání vůbec nemůže dojít.

Dohody o nekonkurování jsou v USA velmi časté u komerčních rádií a televizních stanic, tedy zejména u osob pracujících pro rozhlasová a televizní média. Pokud zaměstnanec rozhlasové nebo televizní stanice ukončí svůj pracovní poměr nebo je propuštěn ze své pozice, kde působí

⁹⁹ IUS LABORIS. Non-compete clauses, An International Guide, 2011, s. 341

¹⁰⁰ KESAN, HAYES: The law and policy , ..., s. 389

¹⁰¹ Lex Mundi, Labor and Employment Practice Group Non-Competition, 2012, s. 61-79

¹⁰² La. Rev. Stat. § 23:921(I) in MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume II, s. 2668

v rámci konkurenčního trhu, nemůže po určitou dobu pracovat pro jinou konkurenční společnost, dokud mu nevyprší smlouva s jeho bývalým zaměstnavatelem. Z důvodu zachování objektivity na informovanosti veřejnosti je v některých státech USA považováno uzavření dohody o nekonkurování za omezující právě v oblasti televizního a rozhlasového vysílání. Mezi takovéto státy patří Arizona, Colorado, Maine či Massachusetts. Zákony těchto států nedovolují zaměstnavatelům působícím na mediálním poli jakkoli omezovat své zaměstnance dohodami o nemožnosti konkurovat.¹⁰³

Na druhé straně, Connecticut patří mezi státy, jež nemají žádné negativní vymezení pro dohody o nekonkurování.¹⁰⁴ Osobní vymezení si v některých státech výslovně protirečí. V Kolorádu jsou doložky o nekonkurování uzavírané s administrativními pracovníky a pracovníky asistenčních služeb vymahatelné, naopak v Missouri jsou takovéto dohody explicitně vyloučeny. Zákony Oregonu považují za nevymahatelnou nekonkurenční dohodu, pokud plat rodiny nedosahuje čtyřnásobku střední výše průměrného příjmu, který je zjišťován ze sčítání lidu.

105

5.4.2 Časová působnost

Většina států upravuje určitým způsobem časovou působnost. I když opět najdeme státy, kde žádné takové pravidlo není, jako třeba v Jižní Dakotě. V žádném státu není přesně stanovené časové rozmezí možnosti sjednání nekonkurenční dohody. Zákony i soudci zvolily obecnější terminologii. Ve Virginii je časová působnost vymezena negativně a nesmí být delší než je nezbytné k ochraně zaměstnavatelova legitimního obchodního zájmu. V případě *Miessel v. Finley*¹⁰⁶ soud potvrdil, že pětileté omezení dohodou o nekonkurování je důvodné v oblasti pojišťovnictví. Dle judikatury soudů musí být brán ohled na vzájemnou spolupráci stran a především na konkrétní okolnosti každého případu. Ve Wyomingu bude soud zvažovat několik faktorů, jež musí být ve vzájemné harmonii. Posuzuje vyváženost vyjednávacích prostředků, riziko ztráty zákazníků, dobrou víru obou stran, znalost průměrně uvažujícího člověka, povahu a rozsah obchodní pozice a také nutnost ochrany legitimního zájmu.¹⁰⁷ Pokud porovnáваме judikaturu státu New York, nalezneme případy, kdy soud posoudil jako přiměřenou 5 letou dohodu na obchodování v rámci státu New York založenou na internetovém obchodování.¹⁰⁸ A

¹⁰³ IUS LABORIS. *Non-compete clauses*, An International Guide, 2011, s. 337

¹⁰⁴ Lex Mundi, Labor and Employment Practice Group Non-Competition, 2012, s. 65

¹⁰⁵ KESAN, HAYES: *The law and policy* ... s. 389

¹⁰⁶ MALSBERGER *Covenants Not to* ... Volume III, s. 4543

¹⁰⁷ MALSBERGER: *Covenants Not to* ... Volume III, s. 4755

¹⁰⁸ *Hakakian v. Think Bronze 2010* in MALSBERGER: *Covenants Not to* ... Volume II, s. 3502

naopak jako nepřiměřenou soud uznal dohodu uzavřenou na 2 roky s ohledem na nedostatek jedinečnosti poskytovaných služeb.¹⁰⁹

5.4.3 Územní působnost

Dohoda o nekonkurování by měla být důvodná co do času a vymezení území, aby byla vymahatelnou. V současnosti je problém s územním vymezením. Dříve bylo jednoduše stanoveno, že zaměstnanec nesmí konkurovat svému zaměstnavateli v okruhu do 50 mil. Nicméně v dnešní době jsou široké možnosti komunikace prostřednictvím internetu, mobilních telefonů, sociálních sítí, e-mailů bez toho aby člověk musel překročit práh domu, proto není problém konkurovat komukoli z opačné strany zeměkoule. Z tohoto důvodu již mnoho států upustilo od přesného číselného geografického vymezení dohody o nekonkurování, ovšem ve státech jako je Arizona, Florida či Louisiana je třeba územní působnost přesně v dohodě o nekonkurování určit.¹¹⁰ Texaský soud uznal jako široce vymezenou a nevykonatelnou dohodu o nekonkurování, která neobsahovala žádné geografické vymezení. Text zněl: „zaměstnanec nebude pracovat pro konkurenční třetí stranu po dobu jednoho roku.“¹¹¹

5.4.4 Požadavek náležitě kompenzace

Velice odlišně se staví americká právní úprava k úplatné kompenzaci za uzavření nekonkurenční dohody. Mnoho států, mezi které patří Alabama, Arkansas, Connecticut, Delaware, Massachusetts nebo Michigan, žádný požadavek peněžité náhrady nevyžaduje.¹¹² V Idaho platí omezení vzhledem k trvání dohody, že omezení konkurence schopnosti nesmí trvat déle než 18 měsíců od konce pracovního poměru jinak je nezbytné zaměstnanci kompenzovat tuto skutečnost také mimořádným protiplněním. Mississippi neuznává nekonkurenční dohodu, pokud byla uzavřena krátce před propuštěním zaměstnance z pracovněprávního vztahu.

Některé soudy pro posuzování důvodnosti a přiměřenosti dohody vyžadují, aby zaměstnavatel určitou kompenzaci poskytl, avšak pouze v malém měřítku by se jednalo o kompenzaci peněžitou. Mezi základní kritéria posuzování náležitě kompenzace za uzavření dohody o nekonkurování patří u většiny států USA následné pokračování v zaměstnání. Jako přiměřená je posuzována nekonkurenční dohoda, jež není zjevně nedůvodná. Státy jako jsou Oregon, Pensylvánie, Severní Karolína nebo Texas nepožadují jako záruku platnosti nekonkurenční dohody další pokračování v zaměstnání. Postačí, pokud zaměstnanec doložku podepsal a jako benefit mu byl poskytnut určitý bonus. Poskytnutí výukových kurzů, služebního

¹⁰⁹ Purchasing Assocs. V. Weitz in MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume II, s. 3515

¹¹⁰ Lex Mundi, Labor and Employment Practice Group Non-Competition, 2012, s. 69

¹¹¹ Cobb v. Caye Publ'g Grp in MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Supplement, s. 628

¹¹² Lex Mundi, Labor and Employment Practice Group Non-Competition, 2012, s. 61-75

automobilu k soukromým účelům nebo náhradního volna, bývá považováno za přiměřenou kompenzaci. Státy USA a jejich soudy při posuzování přiměřenosti pro posouzení požadavku náležitosti kompenzace také období, kdy byla nekonkurenční dohoda podepsána.¹¹³

Tyto situace jsou nejčastěji předmětem soudního sporu. Zaměstnavatelé zpravidla uspějí v situaci, kdy zaměstnanci nabídli jako kompenzaci určitou hmotnou odměnu jako například zvýšení platu nebo na zaměstnance převedli více pravomocí a dali mu i vyšší zodpovědnost, pokud ovšem zaměstnanci nebyl poskytnut žádný benefit je obtížné prokázat platnost a vymahatelnost dohody o nekonkurování.

5.5 Soudní rozhodnutí

V posledních deseti letech vzrostl v USA počet konkurenčních žalob, kdy více než 60% počet odcházejících zaměstnanců, jenž musí čelit žalobám svých bývalých zaměstnavatelů za porušení dohod o nekonkurování. Tyto dohody mají poměrně závažný tlumící vliv na podnikání v USA, tím že brání lidem v odchodu ze společnosti a v možnosti začít samostatně podnikat či využít svůj pracovní potenciál u jiného zaměstnavatele.

Počet publikovaných amerických soudních rozhodnutí týkajících se dohod o nekonkurování vzrostl od roku 2002 o 61%, celkem na 760 případů za rok 2012.¹¹⁴ Tato statistika je ale nicneříkající, jelikož ve Spojených státech je většina sporů řešena mimosoudně a rozhodnutí tedy nejsou veřejně publikována, a to se v těchto číslech neodráží. Podle výzkumu prováděného profesory na univerzitě v Michiganu, Novém Mexiku a na univerzitě Vanderbilt v Nashvillu bylo zjištěno, že v roce 2010 byly nekonkurenční dohody zahrnuty do 78,7% z 1000 manažerských výkonných pracovních smluv.

Státy v USA, prostřednictvím svých soudů, uznávají a vykonávají v rámci své působnosti různé formy dohod o nekonkurování. V některých státech, jako je Florida a Massachusetts, je pro podnik relativně snadné vymáhat nekonkurenční dohody, připojil-li se bývalý zaměstnanec ke konkurenční firmě do jednoho roku od svého odchodu a začal tak pro konkurenční společnost pracovat. Ale v souvislosti s obavami z ekonomického vývoje, některé státy nyní hledají způsoby, jak dosah takovýchto dohod omezit. Naopak jiné státy, jako Kalifornie a Severní Dakota, se staví k nekonkurenčním dohodám velice odměřeně a shledávají je jako protisoutěžní, jež jsou v rozporu s volnou soutěží a svobodným podnikáním.

Příčina těchto rozdílných právních úprav konkurenčního jednání napříč Spojenými státy americkými není zcela jednoznačná. Odlišnost právních úprav může podle mého názoru souviset

¹¹³ MALSBERGER: *Covenants Not to...* Volume II, s. 4011-4013

¹¹⁴ SIMON, Ruth, LOTEN Angus. *Litigation Over Noncompete Clauses Is Rising*, podle výzkumu Advokátní kanceláře Beck Reed Riden LLP pro deník The Wall Street Journal ze dne 14.8.2013 [online]

s mnoha různými faktory, a to politickými, historickými, ekonomickými, geografickými či zainteresovanost zájmových skupin, jež mají vliv na hospodářské politiky v různých členských státech.

Významným sporem z oblasti konkurenčního jednání zaměstnance v americké historii byl soudní spor mezi Kai-Fu Lee společně s Googlem proti Microsoftu z roku 2005, o vykonatelnost dohody o nekonkurování.¹¹⁵ Kai-Fu Lee byl zaměstnán společností Google jako odborník na technologii rozpoznávání řeči. Jenomže v té době již měl podepsanou pracovní smlouvu u společnosti Microsoft a také uzavřenou dohodu o nekonkurování s touto společností. Google byl podezírán ze snahy zmanipulovat příslušnost soudu tak, aby spadal pod Kalifornské právo, kde byla velká šance, že soud rozhodne ve prospěch neúčinnosti a nevykonatelnosti dohody o nekonkurování uzavřené se společností Microsoft. Google společně s Kai-Fu Leem se snažili přesunout příslušnost soudu z Washingtonu do Kalifornie. Nakonec byl spor obou gigantů mezinárodních komunikačních technologií vyřešen tradičně, a to mimosoudně.

Ve snaze generalizovat právní předpisy amerických států bychom našli určité společné znaky, které až na výjimky států Severní Dakoty a Kalifornie jsou obecně používány a aplikovatelné soudy. Toto zobecnění je ale nutné brát jako prostý základ či minimum, které je možné u konkurenčního jednání napříč státy USA vymezit. Při vytváření konkrétní dohody o nekonkurování se zaměřením na její právní vymahatelnost je samozřejmě nutné zkoumat konkrétní právní úpravu, a to stát od státu. Stežejní roli zde budou mít soudy především ve světle precedentů. Dohody o nekonkurování musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřeny v písemné formě. Okolnosti uzavírání smlouvy by měly být relativně spravedlivé pro obě smluvní strany. Uzavřené dohody o nekonkurování jsou vykonatelné, pokud jsou platně uzavřeny. Dále je důležitá ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele, současně i zájmu veřejného a také vztahů příbuzných těmto zájmům. Dohody o nekonkurování nesmí být nepřiměřeně škodlivé pro zaměstnance. Jako poslední společný znak nesmí být opomenuta přiměřená zeměpisná a časová určitost.¹¹⁶

5.6 Nepřiměřenost dohod o nekonkurování

Omezující ustanovení týkající se konkurenčního jednání v pracovních smlouvách jsou vymahatelná, pokud obsahují legitimní zájem, který je třeba chránit a současně pokud je omezení přiměřené. Mezi legitimní zájem americké soudy zahrnují obchodní vztahy a obchodní tajemství. Obecně platí, že pokud je zjištěno, že omezující klauzule je nepřiměřená, je zároveň i neplatná.

¹¹⁵ California Northern District Court, Google, Inc., Kai-Fu Lee v. Microsoft Corporation, ze dne 29.7.2005

¹¹⁶ IUS LABORIS. Non-compete clauses, An International Guide, 2011, s. 337

Avšak existují i výjimky, kdy může soud svým výkladem dospět k opačnému závěru, a to buď výkladem nejednoznačné dohody, nebo třeba i vyškrtnutím nepřiměřené části.

Pokud bychom chtěli uvést všechny možné případy, které soudy v USA uznaly jako nepřiměřené, bylo by potřeba vytvořit samostatnou publikaci. Já se zaměřím na tři typické případy, které se ve Spojených státech nastávají nejčastěji a záleží na jurisdikci daného státu, kterému přístupu by měl soud dát přednost.

Soud může rozhodnout, že celá dohoda o nekonkurování je nepřiměřená a neplatná. Další možností pro soud je aplikace tzv. doktríny modré tužky. Nejdál jde soud, který sám upraví dohodu o nekonkurování, tak aby byla přiměřená dle zásad spravedlnosti (ekvity).¹¹⁷ První zmíněná možnost je velice přísná a striktní, kdy soud rozhodne, že celá dohoda o nekonkurování je neplatná a nevymahatelná již jen z důvodu nepřiměřenosti jediného slova. Tento přístup je v USA typický pro soudy v Arkansasu, Georgii, Nebrasce, Virginii a Wiskonsinu.

Jelikož tendence soudní judikatury je v poslední době nakloněná spíše platnosti smluv než jejímu zániku, projevuje se tato ochranná tendence do rozšířené doktríny či některými autory uváděné jako test modré tužky (Blue Pencil Doctrine nebo Blue Pencil Test). Doktrína modré tužky spočívá v možnosti vyškrtnutí nepřiměřené části dohody o nekonkurování, aniž by byl dotčen smysl a účel dohody. Soud odebere problematickou část z dohody o nekonkurování, je-li možné ji oddělit, avšak zároveň nesmí přidávat žádná slova navíc. Soudy tedy mohou odstranit tyto nezákonné aspekty, pokud je možné jednotlivá slova, která činí ustanovení příliš široká, škrtnout. Zároveň klauzule stále musí dávat gramatický smysl, aniž by se změnila povaha závazků. Zbytek dohody potom zůstává v platnosti a je vymahatelný.

Doktrína modré tužky bývá odborníky i soudci kritizována z důvodu přeceňování formy nad obsahem. V případě *Solari Industries Inc v. Malady* (1970) byla doktrína modré tužky použita na ustanovení smlouvy, kde byla dohodnuta nekonkurenční dohoda: „*Zaměstnanec se zavazuje, že se nebude angažovat do konkurenčního podnikání v Indianapolisu a současně na žádném jiném místě v rámci států Indiana a Illinois.*“ Tato dohoda byla shledána jako příliš široce vymezená a to především z geografického hlediska. Spor byl řešen v Indianě, tedy ve státě, který používá aplikaci testu modré tužky. Soud rozhodl, škrtnout slova omezující podnikání v rámci států Indiana a Illinois. Tedy následovně: „*Zaměstnanec se zavazuje, že se nebude angažovat do konkurenčního podnikání v Indianapolisu a současně na žádném jiném místě v rámci států Indiana a Illinois.*“ Po této úpravě se nekonkurenční dohoda stala přiměřenou a současně i vymahatelnou.

Třetím možným způsobem rozhodování soudu o přiměřenosti nekonkurenční dohody, jež jde nejdál, je pozměnění, doplnění či oprava fakticky existující dohody, tak aby se stala právem

¹¹⁷ KESAN, HAYES: The law and policy..., s. 387

vymahatelnou. Tato praktika amerických soudů bývá sice kritizována vzhledem k neurčitosti a také z důvodu, že odstraňuje motivaci zaměstnavatelů definovat nekonkurenční dohodu úžeji. Když by si tím v případném soudním sporu zbytečně zavírali vrátka pro širší výkladové možnosti. Z tohoto důvodu současná praxe soudů zpravidla probíhá svoláním předběžného líčení ve věci, kde zaměstnavatel prokazuje dobrou víru při navrhování dohody o nekonkurování. Naopak v některých státech má zaměstnanec důkazní povinnost unést důkazní břemeno, že zaměstnavatel nekonal v dobré víře.¹¹⁸ Ve většině amerických států je nejvíce rozšířená třetí doktrína dle zásad spravedlnosti (ekvity). Dle mého názoru se tato doktrína jeví jako nejlepší možný způsob.

5.7 Specifika vybraných států

Státy USA jsou velice rozmanité. Liší se polohou, geografickým uspořádáním i politickými názory. To všechno se promítá do odlišné právní úpravy. Velkým rozdílem mezi státy je zda mají zákonem upravené principy uzavírání konkurenčních dohod či je takováto úprava přenechána soudům. Další odlišnosti se projevují v otázkách osobní, věcné a časové působnosti. Mezi nejdůležitější otázky patří vymahatelnost konkurenčních dohod. Stát od státu je různá i definice toho, co je považováno za zájem zaměstnavatele, jež má být chráněn. Velice odlišně je posuzována otázka nutné kompenzace vzhledem k uzavření konkurenční dohody, a také posuzování její přiměřenosti. Rozdílná je i pravomoc soudu s ohledem na posuzování a zasahování do dohod o nekonkurování.

5.7.1 Florida

Vymahatelnost dohod o nekonkurování je na Floridě poměrně běžná. Mnoho advokátních kanceláří si na této problematice vybuodovalo své jméno. Specializace na konkrétní institut konkurenčního jednání není nic neobvyklého, právě naopak. Základním zákonným ustanovením upravující konkurenční jednání je § 542.335. Nekonkurenční dohoda by neměla být příliš široce koncipována a obecně platí, že přiměřená doba zdržení se konkurenční činnosti by se měla pohybovat okolo dvou let. Nicméně, floridské soudy zřídka kdy odmítly uznat nekonkurenční dohodu z důvodu nevyhovující geografické či časové působnosti. Dokonce byla jako přiměřená posouzená sedmiletá dohoda o nekonkurování v oblasti vývoje techniky ozařování krve, jež je úzce specializovaný obor, ve kterém vývoj nové technologie může trvat dlouhý časový úsek.¹¹⁹ Soudci na Floridě využívají institutu modré tužky, který jim umožňuje případné nedostatky u nekonkurenčních dohod odstranit. Důkazní břemeno nese žalobce, pokud

¹¹⁸ Data Mgmt., Inc. v. Greene, Alaska (1988) in MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume I, s. 1108

¹¹⁹ MDS (Canada) Inc. v. Rad Source Techs., Inc. 2011 in MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume I, s. 1572

je jím zaměstnavatel, musí prokázat legitimní obchodní záměr pro existenci dohody o nekonkurování.

5.7.2 Virginie

Vymahatelnost nekonkurenčních dohod se řídí common law principy.¹²⁰ Ve Virginii neexistuje žádné zákonné právo, ani jednotný kodex. Ne konkurenční dohody jsou řízeny soudními precedenty. Soudy ve Virginii preferují volný obchod, dohody zde proto nemají velkou podporu. Za vymahatelné budou považovány jen úzce stanovená omezení, jež nesmí být v rozporu s veřejným pořádkem. U soudu musí žalobce převahou důkazů prokázat, že dohoda o nekonkurování je důvodná a že dohoda byla platně uzavřena. Také, že nezasahuje více než je nutné do legitimních obchodních zájmů, mezi něž patří i obchodní tajemství. Dále se zkoumá, zda dohoda není nepřiměřeně tvrdá a nepůsobí zaměstnanci tíseň vydělat si na živobytí. Při zvažování legitimních obchodních zájmů se soud zaměřuje především na funkci dohody, zeměpisný rozsah a dobu trvání. Důvodná je pouze dohoda zabraňující přímé konkurenci.

Za dostačující je ve Virginii považováno, pokud po uzavření nekonkurenční dohody zaměstnanec a zaměstnavatel pokračují v pracovněprávním vztahu. Nejvyšší soud Virginie neuznal argument v případě *Mona Electric Goup, inc. v. Truland Service Corp.* 2002, že pouhé pokračování pracovního vztahu nepoukazuje na dostatečnou přiměřenost nekonkurenční dohody.¹²¹

5.7.3 Kalifornie

Státní zákony Kalifornie nemají tendenci podporovat zaměstnavatele ve sporech týkajících se konkurenčních dohod. Obdobný přístup je zastáván také v Montaně a částečně se k těmto dvěma státům řadí i Severní Dakota. Tyto státy se vymykají obecným pravidlům o konkurenčních dohodách, které platí v ostatních státech USA. Kalifornie je kapitolou sama pro sebe. Již svoji rozlohou a geografickou polohou se odlišuje od ostatních států USA. Pravděpodobnost soudní vymahatelnosti dohod o nekonkurování se v tomto státě blíží nule. Zákon vymezuje jen malé množství případů, kdy je nekonkurenční dohoda platná. Platnost nekonkurenční dohody může být uznána v případě, kdy dojde k zániku obchodního vztahu, zániku společnosti s ručením omezeným nebo pokud je prodáván celý podnik nebo jeho název.¹²²

Obchodní a profesní zákoník v § 16600 odráží silnou veřejnou politiku státu Kalifornie, kde stát má silný zájem na uplatnění vlastního práva a na ochraně kalifornských podniků, aby si

¹²⁰ MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume III, s. 4537

¹²¹ MALSBERGER: *Covenants Not to ...* Volume III, s. 4542

¹²² Cal. Bus. & Prof. Code § 16602

mohli najmout zaměstnance dle jejich výběru. Kalifornské právo platí i pro zaměstnance, kteří nepochází z Kalifornie a pracují nebo si hledají zaměstnání v Kalifornii.¹²³ Kalifornské soudy jsou značně ochránářské vůči vlastním občanům.

O konfliktu mezi kalifornskými zákony a zákony jiných států pojednává rozhodnutí z roku 1998 mezi Application Group, Inc a Hunter Group, Inc.¹²⁴ Společnost Hunter v Marylandu uzavřela se svým zaměstnancem dohodu o nekonkurování na dobu jednoho roku. Smlouva stanovila, že dohoda se řídí a musí být vykládána v souladu s Marylandským právem. Tento zaměstnanec za trvání nekonkurenční dohody odešel pracovat ke konkurenci v Kalifornii. Nový zaměstnavatel v Kalifornii žaloval u tuzemského státního soudu na neplatnost dohody o nekonkurování. Kalifornský soud mu dal za pravdu a rozhodl, že ustanovení o zákazu soutěže je neplatný a v Kalifornii je nevykonatelný.

5.8 Srovnání ČR a USA

Srovnání těchto dvou právních systémů je značně komplikované vzhledem ke značné odlišnosti obou právních úprav, která plyne z historie a celkové koncepce právního řádu. S ohledem na široké spektrum právní úpravy konkurenčního jednotlivých států USA není možné a ani účelné podrobně rozebrat zákony jednotlivých států ani popsat všechna možná soudní rozhodnutí.

Mnoho rozdílů již bylo zmíněno. Celková koncepce konkurenčního jednání je posuzována dle jednotlivých kritérií daného státu. Za trvání pracovního poměru je kladen důraz na loajalitu zaměstnance vůči svému zaměstnavateli, jež zahrnuje závazek neškodit a nezpůsobit zaměstnavateli újmu. Český zákoník práce reguluje konkurenční jednání přímo v zákoně. Podobnost při posuzování konkurenčního jednání lze nalézt v doktríně spravedlnosti (equity) a českém moderačním právu soudu, jež je díky NOZ nově upraveno i v českém právním prostředí. Geografická působnost u dohod o nekonkurování je prvek, jehož výklad českému právnímu řádu zatím chybí. Za vhodné považují rozšíření osob v ZP, se kterými nelze uzavřít konkurenční dohodu. Inspirativní je většina států USA, jež vylučuje státní zástupce, advokáty nebo zaměstnance publicistiky z důvodu vyššího zájmu pro společnost. Za zásadní považují rozdíl v posuzování přiměřené kompenzace. V českém právním prostředí je nemyslitelné neposkytnutí peněžité náhrady za uzavření konkurenční dohody, naopak v USA jsou peníze navíc vypláceny pouze u minima případů.

¹²³ MALSBERGER: *Covenants Not to ...*, Volume I., s. 1235

¹²⁴ Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc. (1998)

Právní úprava USA klade veliký důraz na posuzování konkrétních okolností daného případu než na striktní dodržování určitých limitů. Téměř nenajdeme hranici časového nebo geografického omezení vyjádřené číslem nebo něčím, co by bylo exaktně změřitelné. Česká právní úprava není založena na zvykovém právu a o to více se projevuje nezbytnost vše přesně normovat. Na co není norma, s tím si nedokážeme poradit. Právě v tomto ohledu by bylo podle mého názoru vhodné se inspirovat úpravou USA. Nový občanský zákoník se snaží více respektovat takovouto nenormativní linii a využívá obecně známých pojmů, i když nejsou jednoznačně definované. Zákoník práce si svoji striktnost zatím zachovává. Právo nikdy nebylo a nebude exaktní vědou, proto bychom k němu měli takto přistupovat.

6 Návrhy de lege ferenda

V České republice je soudní vyřešení pracovněprávních sporů tzv. během na dlouhou trať. Mnoho advokátů doporučuje svým klientům mimosoudní návrhy na vyřešení sporu a to nejenom z důvodů časových, ale také finančních. V České republice nemáme zvláštní pracovněprávní soudnictví. Pro projednávání individuálních pracovních sporů existují v mnoha zemích zvláštní orgány či zvláštní soudy. Dokonce se na rozhodování pracovněprávních sporů podílejí i zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. De lege ferenda by bylo vhodné zvážit zavedení takovéto možnosti i do českého právního řádu. Popřípadě alespoň zavedení povinné specializace v rámci občanskoprávní agendy, která již na mnoha soudech funguje. Protiargumentem je nízký počet pracovněprávních sporů. Když se zamyslíme nad potřebou efektivity, zrychlení a větší přístupností pro zaměstnance je zvážení tohoto návrhu při nejmenším logické.¹²⁵

V této práci jsem se zabývala dvěma časovými milníky konkurenčního jednání, jež odděluje skutečnost ukončení pracovního poměru. Konkurenční jednání za trvání pracovního poměru je v praxi méně problematické, což vyplývá také z menšího množství judikatury. K možným návrhům de lege ferenda by se podle mého názoru za trvání pracovního poměru neměl zákaz konkurenčního jednání týkat povinnosti zdržet se výkonu výdělečné činnosti zaměstnancem, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak takové činnosti, při které může vzniknout zaměstnavateli potenciální škodlivý následek. Zákaz konkurence by měl u zaměstnance spočívat zejména ve zdržení se výkonu takové výdělečné činnosti, která by měla vůči zaměstnavateli konkurenční povahu. U § 304 odst. 3 bych navrhovala zavázat zaměstnance informační povinností vůči zaměstnavateli o počátku tvůrčí činnosti a to z důvodu transparentnosti a větší ochrany ekonomického zájmu zaměstnavatele.¹²⁶

U konkurenční doložky považuji za vhodné rozšířit okruh osob, se kterými není možné uzavřít konkurenční doložku. U lékařů, nebo zaměstnanců v médiích převažuje vyšší zájem společnosti na vykonávání daného povolání nad konkurenčními zájmy zaměstnavatelů. U právních profesí bych navrhovala podmínku, že to musí být klient, kdo bývalého zaměstnance osloví nikoli naopak. Velkou překážkou pro zaměstnavatele je obligatorní peněžitá kompenzace ve výši poloviny průměrného výdělku. Podle mého názoru by bylo vhodné omezující částku ještě snížit nebo do ní alespoň zahrnout i jiné bonusy jako přenechání služebního automobilu či mobilního telefonu do soukromého užívání zaměstnance.

¹²⁵ Shodně: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C. H. BECK, 2012, s. 564

¹²⁶ KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 7-8, s. 53

Závěr

Téma zahrnuje velké množství dalších informací a podnětů, avšak není možné, vzhledem k povolenému rozsahu zacházet do hloubky. Je proto důležité uvést, že práce neposkytuje zdaleka kompletní obraz konkurenčního jednání zaměstnance, ale zabývá se určitými oblastmi, které jsou podle mého názoru stěžejní. Vzhledem k tomu, že původ amerického práva je ukryt převážně v historii, je také velice pestrý a rozmanitý a nemůže být ani z daleka detailně rozebrán. Ve snaze udržet téma v linii konkurenční problematiky pracovního práva jsem se v této práci zaměřila výslovně na oblast pracovněprávní, ačkoli konkurenční jednání poskytuje velký prostor pro zabývání se problematikou i z jiných pohledů, mezi které na prvním místě patří obchodněprávní konkurence.

Cílem této práce nebylo aplikovat právní úpravu USA o konkurenčním jednání na prostředí České republiky. Ve skutečnosti by tato idea ani nebyla dost dobře realizovatelná. Naopak cílem této práce bylo se inspirovat fungujícím právním systémem, který je kolébkou právní úpravy konkurenčního jednání. Záměrem této práce je poukázat na odlišnosti za účelem možné inspirace pro české právní prostředí konkurenčního jednání.

Právní úprava by měla být založena na právní jistotě a neměla by se potýkat s neustálou novelizací. Důležitá je promyšlená jednotná právní koncepce, která na sebe logicky navazuje a nečiní problémy při využívání v praxi. Proto je důležité koncepční změny provádět systematicky. Není vhodné bezmyšlenkovitě převzít institut zahraničního práva, který funguje v jiném právním řádu do našeho českého prostředí, jelikož každé právní prostředí je jedinečné. I když lze nalézt mnoho společných znaků, není zaručeno, že nový institut bude fungovat obdobně či dokonce stejně.

Literatura i judikatura, ze které jsem čerpala je poměrně kvalitní, a s ohledem na novelizace právní úpravy se výrazně proměňuje. Množství článků věnující se této pracovněprávní oblasti je snadno dostupné elektronicky prostřednictvím právních databází. Problematické bylo sehnat americkou literaturu zabývající se konkurenčním jednáním, jelikož je velice nákladné si zřídit přístup např. na HeinOnline. Z tohoto důvodu velice děkuji prof. Terenci G. Connorovi za jeho vstřícnost, jelikož mi na své náklady zaslal knihy, ze kterých jsem mohla čerpat stěžejní informace o americké právní úpravě konkurenčního jednání. V příloze této práce je pro jednodušší orientaci uvedena právní úprava a významná soudní rozhodnutí dohod o nekonkurování v USA dle jednotlivých států.

Tato práce byla z větší části zaměřena na konkurenční jednání po skončení pracovního poměru. Je těžké definovat jasnou hranici mezi tím, co je považováno za informaci, poznatek, znalost, postup, jež může zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost a naopak, co do

takovéto skupiny nepatří. Čeští zaměstnavatelé si prozatím neuvědomují, že konkurenční doložka je významnou možností, jak předcházet tzv. vynášení informací z pracovně- právního vztahu. Za trvání praxe v advokátní kanceláři jsem měla možnost řešit případ zaměstnavatele, jehož bývalý zaměstnanec bez konkurenční doložky využil získané znalosti ve svůj prospěch u jiné konkurenční společnosti, přičemž tento zaměstnanec neměl podepsanou konkurenční doložku. Situace pro bývalého zaměstnavatele nebyla v tomto případě příznivá, jelikož po skončení pracovního poměru bez konkurenční doložky, již neměl s bývalým zaměstnancem žádný vztah. Zaměstnavatelům lze proto doporučit, aby pečlivě zvážili, které pozice jsou pro ně klíčové a kde tedy bude výhodnější konkurenční doložku se zaměstnanci uzavřít. Tato časová i finanční investice se do budoucna jistě vyplatí.

Výrazným přelomem české úpravy soukromého práva je účinnost nového občanského zákoníku. Hodnotit úspěšnost harmonizace NOZ novely zákoníku práce po třech měsících od její účinnosti není snadné, avšak dosah všech jeho změn je prozatím vnímám spíše pozitivně. Významnou pozitivní změnou je zakotvení moderačního práva soudu do § 577 NOZ.

Obecně hodnotím právní úpravu konkurenční doložky za dostačující i přes některé výkladové problematické části. Větší problém spatřuji v prokazování daných skutečností před soudem a časovou náročnost, kdy soudní rozhodnutí trvá i několik let. Zaměstnavatelé by z tohoto důvodu měli více apelovat na preventivní ochranu před únikem citlivých informací. Možnou cestou je motivovat zaměstnance, aby setrvali ve společnosti a pokud je odchod zaměstnance nezbytný, potom je v zájmu zaměstnavatele monitorovat působení takového zaměstnance po skončení pracovního poměru.

Shrnutí

Tato diplomová práce se zabývá konkurenčním jednáním zaměstnance, jednak za trvání pracovního poměru a zejména po jeho skončení. Hlavním cílem této práce je kritické zhodnocení současné právní úpravy a navržení případných změn. Pro přehlednost jsem stručně uvedla důležité okamžiky historického vývoje české právní úpravy konkurenčního jednání. Jelikož mnoho autorů srovnávalo konkurenční jednání zaměstnance v různých evropských státech, vybrala jsem si jako možnou inspiraci právní systém Spojených států amerických. Vzhledem ke skutečnosti odlišného právního prostředí obou právních úprav nebylo účelem této diplomové práce převzít konkrétní právní úpravu určitého státu USA, ale najít možné podněty pro vylepšení české právní úpravy. Tato práce nemá za úkol podat vyčerpávající výklad o konkurenčním jednání zaměstnance, naopak se snaží poukázat na problémové aspekty a zamyslet se nad jejich možným řešením. Světová ekonomika se stává globálnější a liberalizovanější, což se odráží i v pracovněprávních vztazích. Větší flexibilita by měla být základním požadavkem moderní právní úpravy.

Summary

This thesis deals with the competitive conduct of employees. Both for the duration of employment, and especially after the termination of employment. The main objective of this work is a critical evaluation of current legislation and proposing some changes. For clarity, I briefly introduced the important moments of the historical development of Czech legislation about employees competitive conduct. As many authors have compared the competitive conduct of an employee in various European countries I chose as a possible inspiration legal system of the United States of America. Due to the fact a different legal environment of both legislation was not the purpose of this thesis to assume a specific legal regulation of any U.S. State but I wanted to find suggestions for improvements of Czech legislation. This work does not provide an exhaustive explanation of the competitive conduct of an employee while trying to point out the problematic aspects and to propose possible solution. The world economy is becoming more global and liberalized which is also reflected in labor relations. Greater flexibility should be a basic requirement of any modern legislation.

Seznam klíčových slov

Konkurence, konkurenční jednání, zaměstnanec, zaměstnavatel, USA, pracovní právo, pracovněprávní vztah, konkurenční doložka, trvání pracovní poměru, povinnosti zaměstnance, povinnosti zaměstnavatele, nový občanský zákoník

The key words

Competition, competitive negotiation, employee, employer, USA, labor law, employment relations, competition clause, employment relationship, duties of the employee, the employer's obligation, the new Civil Code

Seznam použitých zdrojů

Bibliografie

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 1239 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání, Praha: C. H. BECK, 2010, 612 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání, Praha: C. H. BECK, 2012, 599 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 1633 s.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele – Praktická právní příručka*, Praha: Linde, 2010. 223 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s.
- GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*, 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009, 1459 s.
- HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal: *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*, Olomouc: ANAG, 2012. 247 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*, Praha : Leges, 2012. 1087 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008. 208 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 906 s.

Odborné články

- BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 1
- BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy* 2009, č. 10, s. 352
- ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, s. 343

- KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 7-8, s. 53
- HROUZKOVÁ, Věra. Co je dovolena při zákazu konkurence v pracovněprávních vztazích? *Personální a sociálně právní kartotéka (PSK)*, Linde, 2012, č. 11, s. 1-4
- HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 27, s. 883
- RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2004, č. 14, s. 523 - 524
- TOMEK, Martin. Konkurenční doložka. *Právní rádce*, 2007, č. 8, s. 29
- TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8, s. 277
- TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 548
- TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, s. 830
- URBANEC, David, KRČMÁŘOVÁ, Lucie. K odstoupení zaměstnavatele od sjednané konkurenční doložky, *Právní rozhledy*, 2010, č. 7, s. 253
- VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 25 – 30

Online

- *Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 62/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online]. ČMKOS, 29.3.2011 [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na: < http://www.cmkos.cz/data/articles/down_3106.pdf>.
- GAVEAU, Barbora. *Vyplatit pracovníka s konkurenční doložkou, přijde až na milion korun, říká advokátka* [online]. iHned.cz, 8. srpna 2013 [cit. 31. ledna 2014].
Dostupné na < <http://byznys.ihned.cz/c1-60387440-vyplatit-pracovnika-s-konkurencni-dolozkou-prijde-az-na-milion-korun-rika-advokatka>>

- MPSV, *Počet částečných úvazků za dva roky vzrostl o čtvrtinu* [online]. ČSÚ, Lidové noviny, 20.8.2013 [cit. 31. ledna 2014].

Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/16054>

Ostatní

- Důvodová zpráva k návrhu zákona 262/2006 Sb., zákoník práce
- TUREK, Roman. *Konkurenční jednání zaměstnance a jeho odraz v pracovním právu*, Masarykova Univerzita, disertační práce 2007/2008
- Konference advokátní kanceláře Havel, Holásek & Partners, Pracovní právo, Univerzita Palackého v Olomouci, 15.11.2013

Zahraniční zdroje

- FLETCHER, G.P., SHEPPARD, S. *American Law in a Global Kontext*. New York : Oxford University Press, 2005. s. 150 - 165
- IUS LABORIS. *Non-compete clauses*, An International Guide, 2011, 337 - 350 s.
- Lex Mundi, *Labor and Employment Practice Group Non-Competition*, 2012, 61-81 s.
- KESAN, Jay P., HAYES, Carol M. *The law and policy of non-compete clauses in the United States and their implications* , Non-compete clauses in US, *Business innovation and the law*, 2011, s. 381 – 398,
- MALSBERGER, Brian M. *Covenants Not to Compete. A State-by-State Survey*, 8.vydání, Volume I, Bloomberg BNA, 2012. 2078 s.
- MALSBERGER, Brian M. *Covenants Not to Compete. A State-by-State Survey*, 8.vydání, Volume II, Bloomberg BNA, 2012. 2079 - 4266 s.
- MALSBERGER, Brian M. *Covenants Not to Compete. A State-by-State Survey*, 8.vydání, Volume III, Bloomberg BNA, 2012. 4266 - 4849 s.
- MALSBERGER, Brian M. *Covenants Not to Compete. A State-by-State Survey*, Supplement, 7. vydání, BNA Books, 2011. 667 s.
- White & Case LLP, *Non-competes and Other Restrictive Covennats in a Foreign Jurisdiction*, červen 2012, s. 1-6

Zahraniční zdroje online

- Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc. (1998), [online], [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na: < <http://online.ceb.com/calcases/CA4/61CA4t881.htm> >
- Beck Reed Riden LLP. *Employee Noncompetes, A state by State Survey*, 2013, 14 s. [online], [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na: < <http://www.beckreedriden.com/wp-content/uploads/2012/09/Noncompetes-50-State-Survey-Chart-20130814.pdf> >
- SIMON, Ruth, LOTEN Angus. *Litigation Over Noncompete Clauses Is Rising*. The Wall Street Journal. [online]. Výzkum advokátní kanceláře Beck Reed Riden LLP, 14.8.2013 [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na <<http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887323446404579011501388418552>>
- The Coca Cola Company, Code of Business Conduct, 49 s. [online], srpen 2012 [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na < http://assets.coca-colacompany.com/45/59/f85d53a84ec597f74c754003450c/COBC_English.pdf/ >
- The United States Constitution, [online], [cit. 30. ledna 2014].
Dostupné na < <http://constitutionus.com/> >

Zákony

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 20/1910 ř. z, o obchodních pomocnících, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/1927 Sb. z a n., o nekalé soutěži
- Zákon č. 154/1934 Sb. z a n. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (o soukromých zaměstnancích)
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., o obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- nález ÚS ze dne 1. listopadu 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95
- nález ÚS ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
- nález ÚS ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 571/06
- rozhodnutí ČSR ze dne 17. listopadu 1967, sp. zn. 6 cz 136/67
- rozsudek NS ČR ze dne 4. listopadu 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97
- rozsudek NS ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
- rozsudek NS ČR ze dne 11. dubna 2002, 21 Cdo 1276/2001
- rozsudek NS ČR ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009
- rozsudek NS ČR ze dne 28. dubna 2011, sp. Zn. 23 Cdo 3859/2009
- rozsudek NS ČR ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
- rozsudek NS ČR ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 4886/2010
- rozsudek NS ČR ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
- rozsudek NS ČR ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010
- rozsudek NS ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011
- usnesení NS ČR ze dne 5. ledna 2011, sp. Zn. 21 Cdo 5008/2009
- usnesení NS ČR ze dne 26. září 2011, sp. Zn. 32 Cdo 4591/2009
- rozsudek KS v Ostravě ze dne 8. července 2003, sp. zn. 16 Co 130/2003

Příloha č. 1



Obr. Geografické uspořádání USA¹²⁷

Vzor dohody o nekonkurování¹²⁸:

John Smith se zavazuje nekonkurovat společnosti Světový servis, Inc. na pozicích účetního a daní zatímco pracuje pro Světové služby, Inc., a po dobu 18 měsíců po skončení pracovního poměru v okruhu 16 km od Světových služeb, Inc. v Chicagu.

Originální verze: „John Smith agrees not to compete with World Services, Inc. in the practice of accounting and tax preparation while working for World Services, Inc. and for a period of 18 months after termination employment within a radius of 10 miles of World Services, Inc., Chicago, IL.”

Za účelem této dohody nekonkurovat, je konkurence definována jako nabízení nebo přijímání zaměstnání nebo vykonávání profesionální služby, pro jakoukoli osobu nebo organizaci, která je nebo byla klientem Světových služeb, Inc. během období, kdy zde John Smith pracoval.

Originální verze: „For purposes of this covenant not to compete, competition is defined as soliciting or accepting employment by, or rendering professional services to, any person or organization that is or was a client of World Services, Inc. during the term of John Smith’s work with World Services, Inc.“

¹²⁷ <http://www.usa24.cz/spojene-staty-americke-6>

¹²⁸ KESAN, Jay P., HAYES, Carol M. *The law and policy of non-compete clauses in the United States and their implications*, Non-compete clauses in US, Business innovation and the law, 2011s. 381-382

Příloha č. 2 : Srovnání stát po státě – Dohody o nekonkurování ¹²⁹

Stát	Zákonná úprava	Judikatura	Pokračování v zaměstnání jako dostatečná kompenzace	Doktrína
Alabama	Ala. Code § 8-1-1	De Voe v. Cheatham,413So.2d1141 (Ala.1982).	Ano	Equity
Aljaška		Decristofaro v. Security Nat. Bank, 664P.2d167(Alaska1983). Data Management, Inc. v. Greene, 757P.2 d62 (Alaska 1988).	Nerozhodnuto	Equity
Arizona	A.R.S. § 23- 494	Bed Mart, Inc. v. Kelley,45P.3d1219 (Ariz.App.2002).	Ano	Modré tužky
Arkansas		Environmental Recycling Technologies, Inc. v. Advanced ControlSolutions,275,S.W.3d162 (Ark. 2008).	Ano	Modré tužky
Kalifornie	Cal.Bus.& Prof.Code. §§ 16600 – 16602.5	Edwards v. Arthur Anderson LLP, 189P.3d285 (Cal.2008).		Považuje se za neplatné
Colorado	Colo. Rev. Stat.§8- 2-113	Phoeni x Capital Inc.v. Dowell,176 P.3d835 (Colo.App.2007).	Ano	Equity
Connecticut	C.G.S.A. § 31-50b	Deming v. Nationwide Mutual Insurance Co., 905A.2d623 (Conn. 2006).	Ano	Equity
Delaware	6 Del. Code Ann. § 2707	Mc Cann Surveyors Inc. v. Evans,611 A.2d1(Del.Ch.1987).	Ano	Equity
District Of Columbia	D. C. Code §28-4502	Ellis v. James V. Hurson Associates Inc.,565A.2d615 (D.C.1989).	Ano s výjimkami	Equita se presumuje
Florida	Fla. Stat. Ann. § 542.335	Miller Mechanical Inc. v. Ruth, 300 So.2d11(Fla.1974).	Ano	Modré tužky
Georgie	Ga. Const. art.III, § VI, Par.V(c)1	Onbrand Media v. Codex Consulting, Inc., 687S.E.2d168 (Ga.App.2009).	Ano	-
Hawaj	Haw. Rev. Stat. § 480- 4(c)	7's Enterprises Inc. v. Del Rosario, 143P.3 d23 (Haw. 2006).	Nerozhodnuto	Nerozhodnuto
Idaho	Idaho Code §44-2701 - 2704	Bybee v. Isaac, 178P.3d616 (Idaho 2008).	Ano	Modré tužky
Illinois		Southern Illinois Medical Business Associates v. Camillo, 546N.E.2d 1059(Ill.App. 1989).	Ano	Equity
Indiana		Mac Gill v. Reid,850N.E.2d926 (Ind.App.2006).	Ano	Modré tužky
Iowa		Ma & Pa,Inc. v. Kelly,342N.W.2d 500 (Iowa1984).	Ano	Equity

¹²⁹ KESAN, Jay P., HAYES, Carol M., Non-compete clauses in US, ... s. 400 – 404, MALSBERGER, Brian M..., Beck Reed Riden LLP. *Employee Noncompetes, A state by State Survey*, , 2013, s. 1 -14

Kansas		Wichita Clinic PA v. Louis, 185P.3d 946 (Kan.App.2008).	Ano	Equity
Kentucky		Central Adjustment Bureau Inc. v. Ingram Associates Inc., 622S.W.2d 681 (Ky.1981).	Ano	Equity
Louisiana	La.Rev.Stat. Ann. § 23:921	Ticheli v. John H. Carter Co., Inc, 996 So.2d437 (La.2008).	Ano	Modifikovaná reforma modré tužky
Maine	26M.R.S.A. § 599	Roy v. Bolduc, 34A.2d479 (Me. 1943).	Ano	Equity
Maryland		Ecology Services Inc. v. Clym Environmental Services LLC,952 A.2d999 (Md.App.2008).	Ano	Předpokládané použití Modré tužky
Massachusetts	Mass.Gen. LawCh. 112,§ 12X	Court's focusis on reasonableness. All Stainless,Inc. v. Colby, 308 N.E.2d481 (Mass.1974).	Ano	Equity
Michigan	Mich. Comp. Laws § 445.774 a	St. Clair Medical PC v. Borgiel, 715 N.W.2d914 (Mich.App.2006).	Ano	Equity
Minnesota		Freemanv.Duluth Clinic Inc (Minn. 1983). Overholt Crop Ins. Service Co. Inc. v. Bredeson, 437N.W.2d698 (Minn. App.1989).	Ne	Equity
Mississippi		Kennedy v. Metropolitan Life Ins. Co.759So.2d362 (Miss.2000).	Ano	Equity
Missouri	28 Mo. Stat. Ann. § 431.202	Brown v. Rollet Bros. Trucking Co. Inc.,291S.W.3d766(Mo.App.2009).	Ano	Equity
Montana	Mont.Code Ann.§§ 28– 2-703 a 704	Access Organics v. Hernandez, 175 P.3d899 (Mont.2008).	Nerozhodnuto	Považuje se za neplatné
Nebraska		Aon Consulting, Inc. v. Midlands Financial Benefits Inc., 748N.W.2d 626 (Neb.2008). Mertz v. Pharmacists Mut. Ins. Co., 625 N.W.2d197 (Neb. 2001).	Ano	–
Nevada	Nev.Rev. Stat. § 613.200	Hansen v. Edwards,426P.2d792 (Nev.1967).	Ano	Equity
New Hampshire		National Employment Service Corp. v. Olsten Staffing Service, Inc.761 A.2d401 (N.H.2000).	Ano	Equity
New Jersey		WhitmyerBros.Inc. v. Doyle,274 A.2d577 (N.J.1971). SolariIndustries, Inc. v. Malady, A.2d53 (N.J.1970).	Ano	Equity
Nové Mexiko		Insure New Mexico, LLC v. McGonigle, 995P.2d1053 (N.M. App.2000).	Ano	Nerozhodnuto
New York		Reed, Roberts Associates Inc. v. Strauman,353N.E.2d590 (N.Y.1976).	Ano	Equity
Severní Karolína	N. C. Gen. Stat.§ 75–4	Medical Staffing Network Inc. v. Ridgway,670S.E.2d321 (N.C.App.2009).	Ne	Modré tužky
Severní Dakota	N.D.Cent. Code § 9– 08 – 06	Warnerand, Co. v. Solberg,634 N.W.2d65 (N.D.2001).	-	Považuje se za neplatné

Ohio	Ohio Rev. Code Ann. § 1331.02	Raimonde v. Van Vlerah, 325 N.E.2d 544 (Ohio 1975).	Ano	Equity
Oklahoma	15 Okla. Stat. §§ 217– 219	Cardiovascular Surgical Specialists, Corp. v. Mammanna, 61 P.3d 210 (Okla. 2002).	-	Modré tužky
Oregon	Or. Rev. Stat. § 653.295	Kennedy v. Wackenhut Corp., 599 P.2d 1126 (Or.App. 1979).	Ne	Equity
Pensylvánie		J. C. Ehrlich Co. Inc. v. Martin, 979 A.2d 862 (Pa.Super. 2009).	Ne	Equity
Rhode Island		Cranston Print Works Co. v. Pothier, 848 A.2d 213 (R.I. 2004).	Nerozhodnuto	Modré tužky, možné užití Equity
Jižní Karolína		Milliken & Co. v. Morin, 685 S.E.2d 828 (S.C.App. 2009).	Ne	Modré tužky
Jižní Dakota	S.D. Codified Laws § 53– 9-8 through § 53–9-11	Central Monitoring Service Inc. v. Zakinski, 553 N.W.2d 513 (S.D. 1996).	Ano	Nerozhodnuto
Tennessee		Murfreesboro Medical Clinic PA v. Udom, 166 S.W.3d 674 (Tenn. 2005).	Ano	Equity
Texas	Tex. Bus. & Com. Code §§ 15.50– 15.52	Alex Sheshuonoff Management Services LP v. Johnson, 209 S.W.3d 644 (Tex. 2006). Mann Frankfort Stein & Lipp Advisors Inc. v. Fielding, 289 S.W.3d 844 (Tex. 2009).	Ne	Equity (obligatorní)
Utah		Robbins v. Finlay, 645 P.2d 623 (Utah 1982).	Ano	Nerozhodnuto
Vermont	26 V.S.A. § 281(c)	Roy's Orthopedic Inc. v. Lavigne, 454 A.2d 1242 (Vt. 1982).	Ano	Modré tužky
Virginia		Omniplex World Services Corp. v. U.S. Investigations Services Inc., 618 S.E.2d 340 (Va. 2005).	Ano	Modifikovaná doktrína modré tužky
Washington		Knight, Valeand Gregory v. McDaniel, 680 P.2d 448 (Wash.App. 1984).	Ne	Equity
Západní Virginie		Huntington Eye Associates, Inc. v. LoCascio, 553 S.E.2d 773 (W.Va. 2001).	Ne	Equity
Wisconsin	Wis. Stat. Ann. § 103.465	Star Direct, Inc. v. Dal Pra, 767 N. W. 2d 898 (Wis. 2009).	Ne	Omezená doktrína Modré tužky
Wyoming		Hopper v. All Pet Animal Clinic, Inc., 861 P.2d 531 (Wyo. 1993).	Ne	Equity