

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Šárka Žličařová

Konkurenční jednání zaměstnance

Diplomová práce

Olomouc 2019

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

V Olomouci dne 27. listopadu 2019

Šárka Žličářová

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu **prof. JUDr. Ivo Telci, CSc.** za vstřícné a odborné vedení této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1 Konkurence	9
1.1 Ústavně právní základ.....	9
1.2 Ekonomický pohled	10
1.3 Základní zásady pracovního práva	12
2 Konkurenční jednání za trvání pracovního poměru	15
2.1 Výdělečná činnost zaměstnance	15
2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele	17
2.3 Souhlas zaměstnavatele	18
2.4 Omezení zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance.....	19
2.5 Zákaz výdělečné činnosti zaměstnanců státní správy	20
3 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru	22
3.1 Podmínky sjednání konkurenční doložky.....	23
3.2 Předmět činnosti zaměstnavatele a soutěžní povaha	24
3.3 Personální, časová a územní působnost konkurenční doložky	26
3.3.1 Personální působnost konkurenční doložky	26
3.3.2 Časová působnost konkurenční doložky	27
3.3.3 Územní působnost konkurenční doložky	28
3.4 Konkurenční doložka ve zkušební době	30
3.5 Peněžité vyrovnání.....	31
3.6 Smluvní pokuta	32
3.7 Zánik konkurenční doložky	34
4 Nástroje ochrany zaměstnavatele proti konkurenčnímu jednání zaměstnance	36
4.1 Prevence.....	36
4.2 Nástroje ochrany z oblasti pracovního práva.....	37
4.2.1 Nástroje ochrany související s odměňováním zaměstnance.....	38
4.2.2 Náhrada škody	39
4.3 Nástroje ochrany z oblasti nekalé soutěže	41
4.4 Nástroje ochrany z oblasti občanského práva.....	43
4.5 Nástroje ochrany z oblasti přestupkového práva	44
4.6 Nástroje ochrany z oblasti trestního práva.....	45

Závěr	49
Seznam použitých zdrojů	51
Abstrakt.....	55
Seznam klíčových slov	56

Seznam použitých zkratek

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

TZ – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

TŘ – zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Člověk, jakožto živý tvor nadán vůlí a rozumem, usiluje od nepaměti o uspokojení svých životních potřeb prací. Je tedy zcela přirozenou stránkou každého z nás učit se, zdokonalovat své schopnosti a rozvíjet svůj pracovní potenciál. Hospodářské prostředí charakteristické soutěživostí a soupeřením žene jedince kupředu s motivací být lepším než ostatní a maximálně uspokojit své životní potřeby a potřeby své rodiny s cílem zajistit si určitý životní standard. Není proto neobvyklé, že člověk jako zaměstnanec dobře znalý ve svém oboru, chce své znalosti uplatit nejen u svého stávajícího zaměstnavatele, ale touží získat větší množství peněžních prostředků také u jiného zaměstnavatele, či dokonce, lidově řečeno, prací sám na sebe. Z toho důvodu je nepochybné, že v praxi dochází ke kumulaci několika pracovněprávních vztahů nebo pracovněprávního vztahu s jinou výdělečnou činností. Toto může představovat kolizi mezi zájmy zaměstnance a zájmy zaměstnavatele. Právě s ohledem na shora uvedené se domnívám, že problematika konkurenčního jednání je neustále aktuálním tématem.

Právo na práci je ústavně garantované základní právo zakotvené v čl. 26 Listiny základních práv a svobod České republiky. Jde o jakoukoliv činnost spojenou s dosahováním prostředků pro svou existenci. Úprava zákazu jiné výdělečné činnosti představuje zásah do práva na práci, a proto je nezbytné zákonem stanovit určité mantinely pro spravedlivé vyvážení takového zásahu. Omezení zaměstnanců na jedné straně cíleně poskytuje ochranu zájmů zaměstnavatele, jelikož je to právě on, kdo zpravidla v průběhu zaměstnání poskytuje zaměstnanci cenné, citlivé a významné informace, výrobní postupy, technické znalosti, obchodní tajemství, jejichž zneužití ho mohou velkou mírou poškodit. Všichni velmi dobře víme, že pracovní právo je založeno na principu ochrany zaměstnance jako slabší strany. Avšak právní úprava zákazu konkurenční činnosti směřuje k ochraně zaměstnavatele. Jak uvádí profesor Ivo Telec¹ „*jako je pravidlem, že zaměstnavatel bývá hospodářsky silnější stranou pracovní smlouvy, je také pravidlem, že zaměstnavatel bývá slabší stranou soutěže mezi ním a zaměstnancem.*“

Prostudováním odborné literatury jsem dospěla k závěru, že autoři učebnic se ve svých publikacích zabývají tématem konkurenčního jednání zaměstnance pouze okrajově. Valná většina dostupných materiálů ohledně této problematiky je k dispozici pouze v podobě odborných článků v právnických časopisech, kdy autoři velmi často reagují na aktuální

¹ TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, č. 1, s 18-22.

judikaturu. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky je mi spolu s vědeckými články a komentáři k jednotlivým ustanovením zákona velmi cenným zdrojem při zpracování této diplomové práce. Stěžejním zdrojem v podobě právního předpisu zabývajícím se zákazem jiné výdělečné činnosti je bezesporu zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ve své práci budu rovněž hojně využívat *lex generalis* soukromého práva, a to zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Cílem práce dozajista není podat vyčerpávající výklad pojmu konkurence a konkurenční činnost zaměstnance, ale spíše nastínit právní úpravu zákazu jiné výdělečné činnosti jak v průběhu trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Také se chci zaměřit na nástroje ochrany z oblasti pracovního práva, práva nekalé soutěže či trestního práva, kterými zaměstnavatel může na soutěžní jednání zaměstnanec reagovat. Ráda bych si odpověděla na otázku, zda je současná právní úprava konkurenčního jednání dostačující a zda poskytuje zaměstnavateli uspokojivou ochranu jeho zájmů. Dále se pokusím navrhnout případné změny *de lege ferenda*.

V návaznosti na to je diplomová práce rozčleněna na následující části.

V první kapitole si kladu za cíl seznámit čtenáře s pojmem konkurence z ekonomického pohledu a vymezit ústavněprávní zakotvení problematiky konkurenčního jednání. Dále se zaměřím na charakteristiku základních zásad pracovního práva a principů soukromého práva souvisejících s konkurenční činností zaměstnance.

Druhá kapitola je věnována analýze zákazu jiné výdělečné činnosti v průběhu trvání pracovního poměru. Zabývat se budu jednotlivými podmínkami, za nichž zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti svého zaměstnavatele.

Třetí kapitola poskytuje rozbor konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o úpravu institutu konkurenční doložky. V této části analyzuji podmínky sjednání dohody o konkurenční doložce a možnosti jejího zániku.

Poslední kapitola je věnována nástrojům ochrany poskytovaným zaměstnavateli právním řádem proti konkurenčnímu jednání zaměstnance. Ochranou nerozumíme jen prevenci proti soutěžní činnosti, ale také sankce za jednání, kterého se zaměstnavatel již dopustil. Nástroje ochrany neskýtá pouze pracovní právo, které jako takové upravuje konkurenční činnost zaměstnance, ale i právo občanské, trestní či právo nekalé soutěže.

Závěr práce je věnován stručnému shrnutí a kritickému zhodnocení platné právní úpravy konkurenčního jednání zaměstnance.

1 Konkurence

Pojem konkurence pochází z latinského slova *concurrentia*. Ottův slovník naučný² definuje konkurenci jako „*soutěž, závodění většího počtu jedinců (jednotek) o týž cíl, zejména hospodářský*“. Historicky byla konkurence spojována především s obchodním právem. Postupem času se přenesla také do práva pracovního. To zejména proto, že zaměstnanec jakožto znalec poměrů u svého zaměstnavatele pro něj může být jako konkurent velmi nebezpečný.³

1.1 Ústavně právní základ

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) ve svém čl. 26 ústavně garantuje několik spolu souvisejících základních práv, která zařazujeme do skupiny hospodářských práv. Jimi jsou právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

Právo na svobodnou volbu povolání zakotvené v čl. 26 odst. 1 Listiny nelze chápat jako právo na konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, ani jako právo na zaměstnání určitého typu nebo druhu, kterému by odpovídala povinnost státu takové zaměstnání opatřit. Jedná se o svobodu ucházet se ve volné soutěži o zvolené povolání, avšak bez záruky úspěchu.⁴ Jinými slovy toto právo dává každému jedinci možnost rozhodnout se, zda bude pracovat či nikoliv. S právem na svobodnou volbu povolání velmi úzce souvisí také právo na přípravu k povolání. Bez tohoto práva by právo na svobodnou volbu povolání bylo de facto popřeno.

Právo na svobodnou volbu povolání je možné realizovat pomocí dalších základních práv uvedených v čl. 26 odst. 2 a 3 Listiny. Každý si může zvolit, zda bude uspokojovat své potřeby a potřeby svých blízkých samostatnou výdělečnou činností (právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost dle čl. 26 odst. 1 Listiny) nebo v pracovním poměru (právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 odst. 3 Listiny).⁵

Oproti těmto právům zaměstnance stojí ústavně zaručené právo zaměstnavatele nerušeně vlastnit majetek dle čl. 11 odst. 1 Listiny.

² Ottův slovník naučný: *Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí – 14. díl Kartel – Kraj*. Praha: J. Otto, 1899, s. 710.

³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 22.

⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 28.

⁵ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 753.

Práva zaměstnance se velmi snadno mohou dostat do kolize s právem zaměstnavatele, když se zaměstnanec rozhodne vedle pracovního poměru podnikat. Může nastat situace, kdy zaměstnanec bude vykonávat činnost, která bude mít ve vztahu k činnosti jeho zaměstnavatele konkurenční povahu.

1.2 Ekonomický pohled

Při nahlížení na konkurenci z ekonomického pohledu ji chápeme jako hospodářskou soutěž, tedy soupeření mezi více subjekty v hospodářské oblasti s cílem být lepší než jiné subjekty a dosáhnout tak hospodářské prosperity.

Konkurenci dělíme na **konkurenci tržní**, která souvisí s trhem samotným a **konkurenci mimotržní**, tedy konkurenci mimo trh. Mimetržní konkurence zahrnuje například lobbování, korupci či průmyslovou špionáž. Tržní konkurenci dále dělíme na **cenovou** a **necenovou**, kdy cenová konkurence znamená soutěž prostřednictvím ceny (snaha nižší cenou přilákat zákazníky) a necenová konkurence naopak znamená soutěž ve všem kromě ceny (barva, tvar, dostupnost servisu).⁶ Významné dělení konkurence je z hlediska struktury na trhu na **konkurenci dokonalou** a **konkurenci nedokonalou**.⁷

Dokonalá konkurence je ideální model, který prakticky v hospodářském životě nenalezneme. Základním charakteristickým rysem dokonalé konkurence jsou stejné (rovné) podmínky pro všechny subjekty na trhu. Dokonalá konkurence se vyznačuje velkým počtem prodávajících a kupujících, z nichž žádný nemá vliv na cenu. Jednotlivé subjekty nejsou omezeny ve vstupu na trh či odchodu z něj. Všechny nabízené a poptávané produkty na trhu jsou homogenní a všechny tržní subjekty jsou dokonale informované o produktech a cenách.⁸ V modelu dokonalé konkurence není žádná firma v dominantním postavení. A jelikož nemá žádný subjekt vliv na cenu, je jediným způsobem, jak zvýšit svůj zisk minimalizovat výrobní náklady.

Naopak v modelu nedokonalé konkurence jsou tržní subjekty schopny ovlivnit cenu. A to zejména proto, že nabízené a poptávané produkty jsou heterogenní. Nabídka může být ovlivněna potencionálem výrobce nebo naopak poptávku může ovládnout kupující s velkým kapitálem.⁹ Z výše uvedeného plyne, že nedokonalá konkurence může mít formu konkurence na straně nabídky a konkurence na straně poptávky. Prvním typem nedokonalé konkurence

⁶ JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2018, s. 185, 186.

⁷ VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 83, 84.

⁸ JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2018, s. 188.

⁹ VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 84.

na straně nabídky je **monopol**¹⁰. Monopol je charakteristický existencí pouze jednoho výrobce v odvětví, který je schopen ovlivňovat tržní cenu. Znemožňuje tak vstup konkurenčních výrobců na trh. Příčinou vzniku monopolu je existence bariér vstupu do odvětví. Těmito překážkami mohou být například patenty, státní monopoly, cla, licence.¹¹ Dalším typem nedokonalé konkurence je **oligopol**¹². Oligopol se vyznačuje malým počtem velkých výrobců, kteří vyrábějí převážnou část nabídky a kteří si vzájemně konkurují. Postavení výrobců není rovnocenné. Oligopol může mít podobu kartelu. Jedná se o obchodní dohodu mezi výrobci, která narušuje hospodářskou soutěž. Cílem kartelu je maximalizovat zisky omezením či vyloučením konkurence.¹³ Kartelové dohody jsou v hospodářské soutěži nežádoucím jevem, a proto jsou ve většině zemí zakázány. Třetím typem nedokonalé konkurence je **monopolistická konkurence**. Je charakteristická velkým počtem výrobců, kteří vyrábějí poměrně blízké výrobky, ale výroba je diferencovaná.¹⁴

Hospodářská soutěž mezi firmami na trhu má svůj odraz také ve vztahu mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem.¹⁵ Když si představíme model dokonalé konkurence, kde žádná z firem nemá vliv na cenu produktu a zisky jednotlivých firem jsou přibližně stejné, tak lze předpokládat, že i mzdy budou vyrovnané. Konkurojící firma tedy může zaměstnanci nabídnou přibližně stejnou mzdu jako původní zaměstnavatel. S přihlédnutím k tomu, že každý člověk má rád určitou jistotu a stabilitu, můžeme říci, že v tomto modelu konkurence se zaměstnanci konkurenčního jednání spíše dopouštět nebudou. Obdobné lze předpokládat i u monopolu. Jelikož existuje pouze jediná firma (zaměstnavatel) v odvětví, tak pokud by zaměstnanec toto odvětví opustil a začal vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, neměl by tento výkon práce mít konkurenční povahu. V případě oligopolu, kde se v odvětví nachází větší počet firem, kdy některé z nich mohou výrazně ovlivnit ceny, a tedy dosahovat vyššího zisku, mohou i nabídnout vyšší mzdu zaměstnancům. V tomto modelu nedokonalé konkurence se tedy nejvíce vyskytuje konkurenční jednání zaměstnance.

¹⁰ Na straně poptávky hovoříme o **monopsonu**. Jedná se o situaci, kdy se na trhu vyskytuje pouze jeden odběratel. Citováno z: ABZ.cz: slovník cizích slov. *Monopson* [online]. slovník-cizich-slov.abz.cz, 17. prosince 2011 [cit. 8. října 2019].

Dostupné na <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=monopson&typ_hledani=prefix>.

¹¹ JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2018, s. 205, 206.

¹² Na straně poptávky hovoříme o **oligopsonu**. Na trhu se vyskytuje malý počet kupujících a velký počet prodávajících. Citováno z: ABZ.cz: slovník cizích slov. *Oligopson* [online]. slovník-cizich-slov.abz.cz, 17. prosince 2011 [cit. 8. října 2019].

Dostupné na <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=oligopson&typ_hledani=prefix>.

¹³ JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2018, s. 231-236.

¹⁴ Tamtéž s. 247.

¹⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 14.

1.3 Základní zásady pracovního práva

Zásadou rozumíme základní hodnotový soud, vůdčí právní ideu, která podstatně ovlivňuje dotčenou právní materii. Pomocí zásad poznáváme právo. Slouží jako interpretační pravidlo při výkladu právních norem. Vytváří také určité mantinely pro zákonodárce, kterých je nutné se držet při vytváření nové právní úpravy. V souvislosti s pracovním právem rozlišujeme obecné zásady soukromého práva, odvětvové zásady pracovního práva odvozené z Listiny a zásady pracovního práva explicitně vyjádřené v § 1a zákoníku práce.

Pracovní právo svou povahou řadíme do oblastí práva soukromého, a to s ohledem na ustanovení § 1 odst. 1 věta první občanského zákoníku: „*Ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo.*“ Závazek, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce představuje souhrn práv a povinností osob a jde tedy o závazek soukromoprávní.¹⁶ Z tohoto odvozujeme možnost aplikace obecných zásad soukromého práva v pracovním právu. S ohledem na název diplomové práce se chci zaměřit na obecné zásady soukromého práva, které považuji za stěžejní s přihlédnutím ke konkurenčnímu jednání zaměstnance.

Zásada **autonomie vůle** je výrazem svobody jedince. Představuje možnost upravit si své záležitosti podle své vůle. Je však nutné nezapomenout, že: „*Svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda druhého.*“¹⁷ Zásada autonomie vůle je tvořena tímto obsahem: svoboda volby, zda učinit právní jednání či nikoli, svoboda výběru adresáta právního jednání, svoboda volby obsahu právního jednání a svoboda volby formy právního jednání.¹⁸ V kontextu pracovního práva je zaměstnanci ponecháno na vůli, zda se zaměstnavatelem uzavře konkurenční doložku a zaváže se, že po určitou dobu po skončení pracovního poměru nebude vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu k činnosti zaměstnavatele. Také je zaměstnancovo svobodné rozhodnutí, zda uzavře pracovní smlouvu s konkurenčním zaměstnavatelem svého původního zaměstnavatele a s jakým obsahem ji uzavře. Neznamená, že zaměstnanec, který uzavře pracovní smlouvu s konkurenčním zaměstnavatelem se vždy automaticky dopouští konkurenčního jednání a poškozování bývalého zaměstnavatele. Pokud by se zavázal k výkonu činnosti, která svou povahou nebude soutěžní k činnosti původního zaměstnavatele, nedopouští se tím konkurenčního jednání a neporušuje tak ani závazek z uzavřené konkurenční doložky.

Jako další zásadu bych ráda uvedla zásadu ***pacta sunt servanda***, neboli daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny. Jedná se o zásadu explicitně vyjádřenou v ust. § 3 odst. 2 písm. d)

¹⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 47.

¹⁷ John Stuart Mill, anglický filosof, empirik, politický ekonom a liberální politik.

¹⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 28. listopadu 2017, sp. zn. III. ÚS 3033/17, bod 19.

OZ. Vyjadřuje povinnost přijmout smluvené povinnosti a splnit své závazky. Představme si, že zaměstnavatel uzavře se svým zaměstnancem konkurenční doložku, která má všechny zákonem požadované náležitosti. Od zaměstnance se očekává, že svému závazku z konkurenční doložky po skončení pracovního poměru dostojí, a tedy nebude po stanovenou dobu uvedenou v konkurenční doložce vykonávat činnost, která by svou povahou byla konkurenční k činnosti původního zaměstnavatele. S tím souvisí i **princip právní jistoty**, který poskytuje stranám konkrétního právního vztahu pocit stability, jistoty a ochrany před možným nepředvídatelným chováním druhé strany právního vztahu.

Mezi zásady pracovního práva odvozené z Listiny řadíme: právo za **rovné zacházení** a **zákaz diskriminace** uvedené v čl. 1 věta první a čl. 3 odst. 1 Listiny. Jedná se o jedny z nejdůležitějších zásad pracovního práva, které jsou vyjádřeny explicitně v ZP v § 1a odst. 1 písm. e) a § 16. Zákaz diskriminace však nemůžeme chápat jako zákaz jakéhokoliv vyčleňování, ale jen takového, které by bylo bez rozumného odůvodnění. Další velmi významnou zásadu nenalezneme výslovně vyjádřenou v zákoníku práce, ale najdeme ji zakotvenou v čl. 9 Listiny jako základní právo. Jedná se o **zákaz nucených prací**¹⁹. Toto právo se vztahuje na každou lidskou bytost a jeho funkcí je ochrana svobody práce. Nejdůležitější zásadou pracovního práva a zároveň základním právem uvedeným v čl. 26 Listiny je **právo na práci**. Právo na práci můžeme charakterizovat jako právo každého uspokojovat své potřeby závislou nebo nezávislou prací.²⁰ V čl. 28 Listiny nalezneme hned několik zásad pracovního práva. **Zásadu úplatnosti práce** vyjádřenou v zákoníku práce v ust. § 1a odst. 1 písm. c) jako spravedlivé odměňování zaměstnance. **Zásadu práva na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce** výslovně uvedenou v ust. § 1a odst. 1 písm. b) ZP. A v neposlední řadě v čl. 27 Listiny je garantováno **právo na stávku a koaliční svoboda**²¹.

V ust. § 1a odst. 1 ZP jsou vyjádřeny zásady pracovního práva:

- a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

¹⁹ Za **nucenou práci** považujeme jakoukoli činnost, která je vykonávána nedobrovolně pod pohrůzkou uložení jakéhokoli trestu. Citováno z: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 263.

²⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 39.

²¹ **Koaliční svoboda** je svoboda sdružovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Citováno z: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 590.

e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

O obsahu uvedených zásad jsem hovořila již výše s výjimkou zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Co se rozumí řádným výkonem práce je specifikováno v ust. § 301 a § 302 ZP, povinnosti (vedoucího) zaměstnance. Pod slovním spojením „v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“ si lze představit určitou míru loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli. Pojem loajalita zákoník práce nikde neuvádí ani nedefinuje. Její význam je dovozován z povahy pracovněprávních vztahů a z judikatury²². Loajalitu je možné chápat nejen jako povinnost počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové či nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení dle ust. § 249 odst. 1 ZP, ale také jako povinnost zaměstnance nakládat s citlivými informacemi svěřené mu zaměstnavatelem v rámci výkonu práce tak, aby nedocházelo k jejich zneužití s cílem poškodit zaměstnavatele. S tím souvisí také závazek zaměstnance zdržet se výkonu vedlejší výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele dle ust. § 304 ZP, a to i po skončení pracovního poměru v případě, že byla uzavřena konkurenční doložka dle ust. § 310 ZP. Konkurenčním jednáním zaměstnance je narušena vzájemná důvěra subjektů pracovněprávního vztahu. Podle lektorky manažerských dovedností Halky Baláčkové loajalita „znamená to, že zaměstnanec dělá svou práci rád. Je rád se svými kolegy včetně toho, že snáší svého šéfa a neuteče v momentě, kdy se ve firmě vyskytne první problém.“²³

Pro ucelenost bych ještě ráda vysvětlila, jaký je vzájemný vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem jakožto obecným kodexem soukromého práva. Vztah mezi oběma zákoníky je vyjádřen zásadou subsidiarity (podpůrnosti). Tato zásada je vyjádřena v ust. § 9 odst. 2 OZ: „Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.“ Znění zásady se odráží v ust. § 4 ZP: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“. Zásada subsidiarity tedy znamená, že občanský zákoník se použije všude tam, kde zákoník práce nemá svou speciální úpravu. Jedná se vztah obecného a speciálního, tedy občanský zákoník jako *lex generalis* a zákoník práce jako *lex specialis*.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

²³ ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolina. *Loajalita není podlézáni*. [online]. idnes.cz, 15. dubna 2004 [cit. 10. října 2019]. Dostupné na <https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/loajalita-neni-podlezani.A_2004M089Z01A>.

2 Konkurenční jednání za trvání pracovního poměru

Mezi základní principy pracovního práva náleží ochrana zaměstnanců jakožto slabší strany v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce tuto zásadu reflektuje a poskytuje zaměstnancům ochranu. Platí však tato zásada ochrany zaměstnance bezvýjimečně? Dle mého názoru nikoli. V pracovněprávním vztahu se zaměstnanec dostává do styku s informacemi, poznatky, technickými postupy, které je posléze schopen využít ve svém profesním životě a dopustit se tak jednání, které pro zaměstnavatele představuje určitou hrozbu. Proto je potřeba zaměstnavatele chránit. Na toto reaguje zákoník práce zákonným vymezením zákazu konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru, který nalezneme v § 304 ZP: „Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“

Zákaz jiné výdělečné činnosti plyne pro zaměstnance přímo ze zákona, tzn. že zaměstnavatel nemusí se zaměstnancem uzavírat další dohodu. Jedinou podmínkou vzniku tohoto zákazu je existence základního pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým se dle ust. § 3 ZP rozumí jak pracovní poměr, tak právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁴. Zánikem pracovněprávním vztahu současně zaniká i zákaz konkurenční činnosti zaměstnance, ledaže by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem konkurenční doložku.

Níže se zaměřím na rozbor jednotlivých kritérií, která ve svém souhrnu tvoří konkurenci za trvání pracovního poměru a jako taková představují povinnost zaměstnance vyžádat si souhlas zaměstnavatele k prolomení zákazu konkurence.

2.1 Výdělečná činnost zaměstnance

Výdělečnou činností rozumíme aktivní konání zaměstnance, jehož cílem je dosažení zisku, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec zisku skutečně dosáhl.²⁵ Důležitá je motivace a úmysl k dosažení výdělku. Za výdělečnou činnost lze považovat výkon práce na základě pracovněprávním vztahu, podnikání, účast na obchodní společnosti nebo družstvu, podnikání na základě živnostenského oprávnění, podnikání na základě jiného než živnostenského

²⁴ Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce dle části třetí, ust. § 74 a násl. zákoníku práce.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

oprávnění podle zvláštních předpisů, jiná výdělečná činnost v občanskoprávním vztahu.²⁶ Výdělečnou činností však není vlastnictví majetku.²⁷ Pod pojem výdělečná činnost také nelze zařadit jednání zaměstnance, které vede k započetí výkonu výdělečné činnosti jako například účast na výběrovém řízení, úkony vedoucí k získání živnostenského oprávnění, zakládání obchodní společnosti. Tyto činnosti nevedou k získání majetkového prospěchu a nelze je tedy podřadit pod pojem konkurenční jednání dle ust. § 304 ZP.²⁸ Příkladem lze uvést pana Reného, který pracuje jako klempíř pro společnost Střechy s. r. o. Pan René se rozhodne založit si vlastní živnost a ukončit pracovní poměr u stávajícího zaměstnavatele. Připraví si potřebné dokumenty a na živnostenském úřadě živnost ohlásí. Jeho úkony nejsou považovány za výkon výdělečné činnosti, ale pouze jako příprava na ni.

V případě účasti zaměstnance na obchodní společnosti nebo družstvu je důležité rozlišovat o jakou formu obchodní společnosti se jedná. V kapitálových společnostech, kam řadíme společnost s ručením omezeným a akciovou společnost, se společníci (akcionáři) podílí na společnosti pouze vnesením vkladu, který poté představuje jeho podíl ve společnosti. Společník (akcionář) ve společnosti vykonává práva a povinnosti vyplývající z jeho podílu. Nepodílí se na fungování společnosti, tudíž nevykonává podnikání a jeho účast tedy nepředstavuje výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 304 ZP. Nemůže se tedy dopustit konkurenčního jednání, a to ani tehdy, pokud by předmět činnosti společnosti byl shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele. Odlišný závěr by však byl v případě, kdyby byl společník (akcionář) současně členem statutárního či kontrolního orgánu společnosti.²⁹ Pak by se podílel na řízení společnosti, vykonával by výdělečnou činnost a při shodě předmětu činnosti se zaměstnavatelem by se dopouštěl konkurenčního jednání. Totožné stanovisko zaujal Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí³⁰: *„Činnost pracovníka (zaměstnance), který je společníkem společnosti s ručením omezeným, spočívající toliko ve výkonu práv a povinností společníka společnosti s ručením omezeným stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti a vyplývajících jen z kapitálové účasti ve společnosti, tedy není takovou výdělečnou činností, jakou má na mysli ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce, i když jde o společnost, jejíž předmět činnosti (podnikání) je shodný s předmětem činnosti (podnikání)*

²⁶ TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8, s. 277.

²⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I. 2. 2018*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 481.

²⁸ KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 7-8, s. 53.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 1996, sp. zn. 3 Cdo 872/96, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 13/1997, s. 123-131.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007.

zaměstnavatele společníka (tedy i když jde o společnost konkurující jeho zaměstnavateli); o výkon výdělečné činnosti ve smyslu ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce se může jednat tehdy, jestliže se pracovník (zaměstnanec) ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti (podnikání) zapsaným v obchodním rejstříku, jako je tomu například tehdy, vykonává-li pracovník (zaměstnanec) funkci jednatele společnosti s ručením omezeným konkurující jeho zaměstnavateli (výkon funkce jednatele je pojmově výdělečnou činností), jestliže se jako společník podílí (ať na základě společenské smlouvy nebo stanov společnosti, či jinak) na zařizování záležitostí společnosti v oblasti, v níž společnost konkuruje jeho zaměstnavateli, jestliže vykonává pro společnost takovou činnost, kterou má v předmětu činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatel apod.“ Není přitom rozhodující, zda jednatel společnosti skutečně pobírá odměnu, jelikož „funkce jednatele je funkcí, která je již svou povahou sama o sobě určena k získávání příjmů. Na této povaze ničeho nemění ani skutečnost, bylo-li případně ujednáno, že výkon povinností statutárního orgánu společnosti bude bezúplatný. Za výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce je nutno považovat i ty případy, kdy zaměstnanec je jednatelem ve společnosti s ručením omezeným, která tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.“³¹

U osobních společností, konkrétně u veřejné obchodní společnosti, kde se společníci osobně a aktivně podílejí na fungování a řízení společnosti se jejich účast považuje za výkon výdělečné činnosti. Co se týče komanditní společnosti je nutné rozlišovat, o jakého společníka se jedná. Zatímco komplementář se osobně podílí na řízení společnosti, a tedy jeho účast ve společnosti je považována za výkon výdělečné činnosti, komanditista má obdobné postavení jako společník (akcionář) u kapitálových společností. Členství v družstvu je vázáno na členský vklad člena družstva, situace je tedy obdobná jako u člena společnosti s ručením omezeným. Samotné členství v družstvu ještě neznamena výkon výdělečné činnosti člena.³²

2.2 Předmět činnosti zaměstnavatele

Výdělečná činnost sama o sobě zakázaná není, zakázána je pouze ta, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Předmět činnosti zaměstnavatele představuje oblast jeho zaměření. Vymezení předmětu činnosti nalezneme například v obchodním rejstříku, živnostenském rejstříku, ve zvláštním

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.

³² TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8, s. 278-280.

zákoně upravujícím činnost zaměstnavatele či ve zřizovací listině zaměstnavatele. Pluralita předmětů činností zaměstnavatele je projevem práva na podnikání ve smyslu čl. 26 Listiny. Avšak kde na jedné straně hovoříme o realizaci práva zaměstnavatele na podnikání, tam na druhé straně omezuje totéž právo zaměstnanec nepřiměřeným výkladem ustanovení zakazujícím jinou výdělečnou činnost zaměstnanec. Zaměstnanec se musí zdržet výkonu výdělečné činnosti vůči všem zapsaným předmětům činností svého zaměstnavatele, i když zaměstnavatel tyto činnosti fakticky nevykonává. Ztotožňuji se tedy s názorem doktora Romana Turka³³, že je potřeba poskytovat ochranu reálnému, faktickému výkonu činnosti zaměstnavatele ohroženému konkurencí, nikoli veškeré zapsané činnosti. Předmět činnosti zaměstnavatele se nevztahuje ke konkrétnímu druhu práce vykonávanému zaměstnancem, a proto všichni zaměstnanci téhož zaměstnavatele jsou vázáni stejným předmětem činnosti.³⁴ Tedy nehraje roli, pokud pan Petr pracuje u zaměstnavatele 1 jako kuchař a u zaměstnavatele 2 jako švec. Jinými slovy, předmět činnosti zaměstnavatele se posuzuje ve vztahu k zaměstnavateli, nikoli k druhu práce určitého zaměstnanec.

2.3 Souhlas zaměstnavatele

K výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele si musí zaměstnanec vyžádat předchozí písemný souhlas svého zaměstnavatele. Pokud není dodržena písemná forma souhlasu, je toto právní jednání neplatné dle ust. § 582 OZ. Díkce zákona vyžaduje, aby byl souhlas udělen předem, tedy před započítím výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jak jsem již výše uvedla nespádají sem přípravné úkony k zahájení činnosti jako účast na výběrovém řízení či jiné administrativní úkony.

Zaměstnanec nemá na udělení souhlasu právní nárok. Zaměstnavatel není povinen souhlas zaměstnanci udělit ani nemusí zdůvodňovat, proč jej neudělil. Souhlas zaměstnavatele také nemůže být nahrazen rozhodnutím soudu. Zaměstnanec může pouze podat žalobu na určení, že výdělečná činnost, kterou zamýšlí vykonávat, není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. V takovém případě není vyžadován souhlas zaměstnavatele a zaměstnanec může tuto činnost vykonávat bez omezení.³⁵ Pokud by však zaměstnavatel odmítal udělit zaměstnanci souhlas bez rozumného důvodu, můžeme hovořit o šikanózním výkonu práva

³³ TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnanec v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8, s. 281.

³⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnanec*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 92.

³⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnanec*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 92.

v rozporu s dobrými mravy.³⁶ Například pan Jiří a pan Pavel si chtějí založit svou vlastní společnost se stejným předmětem činnosti jako jejich zaměstnavatel. Požádají ho o souhlas. Zaměstnavatel dá souhlas panu Jiřímu, ale panu Pavlovi jej neudělí. Důvodem jsou soukromé spory mezi zaměstnavatelem a panem Pavlem.

Zaměstnavatel může udělený souhlas kdykoliv odvolat. Odvolání souhlasu musí být písemné a musí v něm být uvedeny důvody odvolání. Tyto podmínky jsou zakotveny s ohledem na právní jistotu zaměstnance. Neuvedení důvodů odvolání by představovalo nemožnost přezkoumání takového právního jednání soudem. Příkladem závažného důvodu, pro který lze souhlas odvolat je skutečnost, že zaměstnanec kvůli svému podnikání chodí do práce pozdě, unavený, nepřipravený. Jakmile se zaměstnanec dozví o odvolání uděleného souhlasu je povinen bez zbytečného odkladu skončit výdělečnou činnost.

Pokud si zaměstnanec předchozí písemný souhlas zaměstnavatele nevyžádá nebo vykonává či započne vykonávat jinou výdělečnou činnost bez tohoto souhlasu například proto, že si je velmi dobře vědom, že tato činnost má konkurenční povahu a souhlas od zaměstnavatele by neobdržel, dopouští se tím porušování svých pracovních povinností.³⁷ Zaměstnavatel poté může přistoupit ke skončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm g) ZP pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

2.4 Omezení zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance

Omezení zákazu jiné výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nalezneme v ust. § 304 odst. 3 ZP. Toto omezení se vztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Proč zákonodárce přistoupil k výčtu těchto činností? Svou odpověď nalezneme v Listině základních práv a svobod. Právo na podnikání zaměstnavatele ve smyslu čl. 26 Listiny není neomezené. Je limitováno dalšími právy subjektů, které se promítají do zájmů celé společnosti, jak na půdě ekonomické, tak na půdě duševní. Listina ve svém čl. 15 odst. 2 garantuje svobodu vědeckého bádání a umělecké tvorby, dále v čl. 17 odst. 1 ustavuje svobodu projevu a právo na informace a v neposlední řadě také právo na vzdělání v čl. 33 odst. 1 Listiny. Jedná se o potřeby celospolečenské, které vystupují do popředí před zájmem zaměstnavatele na ochranu práva

³⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, § 304, s. 1182.

³⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 94

k podnikání.³⁸ Jako příklad je možné uvést pana Jaroslava, který je zaměstnán jako advokát v advokátní kanceláři Černý, Bílý a spol. Pan Jaroslav může vedle svého zaměstnání publikovat články v právnických časopisech či přednášet na vysoké škole, aniž by mu v tom mohl jeho zaměstnavatel bránit.

Platí však výčet těchto výjimek bezvýjimečně? Představme si následující situaci. Činnost zaměstnavatele je realizována v oblasti zemědělství. Jeho zaměstnanec pan X je velmi ambiciózní zemědělec, který v rámci své výzkumné činnosti ve Výzkumném ústavu A vynalezl novou organickou směs hnojiva, která ozdravuje půdu a příznivě působí na životní prostředí. Zaměstnavatel pana X je s výsledkem bádání spokojen, jelikož inovativní hnojivo může využít pro své podnikání. Co když je ale vědecká činnost hlavním předmětem činnosti zaměstnavatele? Co když pan X realizuje výzkum hnojiv pro svého zaměstnavatele Výzkumný ústav A, a zároveň pro Výzkumný ústav B? Je možné i v tomto případě aplikovat výjimku ze zákazu konkurence?

Při hledání odpovědi na tyto otázky je podstatné ptát se po smyslu a účelu zakotvených výjimek. Co nám chtěl předmětným ustanovením racionální zákonodárce sdělit?

Podstatou zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele je ochrana hospodářských zájmů zaměstnavatele, ochrana před vznikem újmy, kterou mu je zaměstnanec schopen svým konkurenčním jednáním přivodit. Když hovoříme o dvou výzkumných ústavech, můžeme za újmu považovat například neobdržení dotací na další výzkum. Je tedy nadmíru jasné, že dva výzkumné ústavy si navzájem konkurují. Naopak, jestliže pan X pro svého zaměstnavatele jezdí s traktorem a hnojí půdu a pro výzkumný ústav vytvoří novou směs hnojiva, je nepochybné, že si tyto dvě činnosti nekonkurují a uplatní se zákonná výjimka.

Otázkou však zůstává, vystačíme si v těchto situacích s pouhým výkladem nebo je potřeba přistoupit ke změně právní úpravy?

2.5 Zákaz výdělečné činnosti zaměstnanců státní správy

Zaměstnanci taxativně vyjmenovaní v ust. § 303 ZP tvoří zvláštní skupinu zaměstnanců, kterým zákoník práce ukládá povinnosti nad rámec povinností, které mají jiní zaměstnanci. Jedná se o zaměstnance, kteří pracují ve správních úřadech, zaměstnanci Policie České republiky, ozbrojených sil České republiky, Kanceláře prezidenta republiky, Nejvyššího kontrolního úřadu, zaměstnanci soudu a státních zastupitelství a další. Mezi rozšířené

³⁸ TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 8, s. 284.

povinnosti této skupiny zaměstnanců zařazujeme povinnost jednat a rozhodovat nestranně, povinnost mlčenlivosti, zákaz přijímání darů či jiných výhod, povinnost zdržet se jednání, které by vedlo ke střetu veřejného zájmu s osobními.

Tito zaměstnanci nemohou být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Výjimku představuje situace, kdy jsou na tuto pozici vysláni zaměstnavatelem, u kterého jsou zaměstnáni. Právnickou osobou provozující podnikatelskou činnost se rozumí především obchodní společnosti a družstva dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, ale také právnické osoby podnikající podle zvláštních předpisů, např. banky, pojišťovny.

Výše uvedené lze demonstrovat na následujícím příkladě. Paní Hana zaměstnankyně obce Zelenka, zařazená do obecního úřadu, bude obcí Zelenka, jako jediným společníkem společnosti Odpad s. r. o., jmenována na pozici jednatele společnosti bez nároku na odměnu. V takovém případě je výkon funkce člena řídicího orgánu právnické osoby v souladu se zákoníkem práce. Opačný závěr je nutné zaujmout v případě, pokud by paní Hana chtěla být jednatelem společnosti, kterou vlastní její sestra.³⁹

Dále tato skupina zaměstnanců může podnikat⁴⁰ pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Tato úprava je odlišná od úpravy uvedené v ust. § 304. Rozdíl spočívá v tom, že zaměstnanci uvedení v § 304 nemohou vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost⁴¹ shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího souhlasu. Zaměstnanci uvedení v § 303 nemohou podnikat, ať už se jedná o shodný předmět činnosti či nikoliv. Jinou výdělečnou činnost vykonávat mohou (vyjma té, která by měla shodný předmět činnosti s jejich zaměstnavatelem). Dikce § 303 tedy výrazněji zasahuje do práva podnikat ve smyslu čl. 26 Listiny. Je však jisté, že se nejedná o svévolný zásah zákonodárce, jelikož jeho účelem je zabránění možnému střetu zájmů či ohrožení povinnosti jednat a rozhodovat nestranně.

Obdobně jako je tomu u § 304 i zde nalezneme činnosti, na které se omezení ust. § 303 ZP nevztahuje. Jedná se o činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a o správu vlastního majetku.

³⁹ VRAJÍK, Michal. Omezení jiné výdělečné činnosti. *Praktická personalistika*, 2017, č. 9-10, s. 47.

⁴⁰ Pojem podnikatel je definován v ust. § 420 OZ.

⁴¹ Pod pojem výdělečná činnost řadíme i podnikání.

3 Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru

Po skončení pracovního poměru, kdy zaměstnanec není vázán ustanoveními zákoníku práce vůči svému zaměstnavateli, zejména povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ani požadavkem určité míry loajality, vzrůstá potřeba zaměstnavatele chránit se před možným konkurenčním jednáním bývalého zaměstnance, jelikož je nepochybné, že zaměstnanec chce v budoucím zaměstnání uplatit poznatky, které načerpal v bývalé práci.

Jediným institutem, který upravuje zákoník práce jako nástroj ochrany před konkurenčním jednáním zaměstnance po skončení pracovního poměru je konkurenční doložka. Ta je upravena v ust. § 310 a § 311 ZP. Konkurenční doložka představuje preventivní opatření, kterým se zaměstnavatel brání, aby mu z případného jednání svého bývalého zaměstnance nevznikla podstatná újma. Konkurenční doložka je závazek, kterým se jedinec (zaměstnanec) vzdává svého ústavně garantovaného práva na zaměstnání a jeho svobodnou volbu ve smyslu čl. 26 Listiny ve prospěch jiného jedince (zaměstnavatele).

Ust. § 310 odst. 1 ZP stanovuje: *„Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku...“* Konkurenční doložka je dohoda, dvoustranné právní jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o synallagmatický právní vztah⁴², kde závazek zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli je vyvážen protiplněním zaměstnavatele poskytovat peněžité vyrovnání.

Právní úprava konkurenční doložky je z části dispozitivní, částečně relativně kogentní a kogentní. Dispozitivnost je spatřována v tom, že je stranám ponecháno na vůli, zda konkurenční doložku uzavřou či nikoli. Nikde v zákoníku práce není definována povinnost stran doložku uzavřít. Relativně kogentní je povinnost zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku a možnost sjednání konkurenční doložky nejdéle na dobu jednoho roku. Relativní kogentnost znamená, že strany

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

si mohou sjednat tyto dvě podmínky odlišně, avšak jsou vázány minimální a maximální výší. Tzn. výše peněžitého vyrovnání musí být minimálně jedna polovina průměrného měsíčního výdělku. Stranám však nic nebrání, aby si sjednaly i vyšší výši. Délka trvání konkurenční doložky je maximálně 1 rok, bezpochyby je možné sjednat závazek i na dobu kratší. Kogentní je úprava okruhu zaměstnanců, se kterými lze doložku sjednat, dále písemná forma doložky, možnost odstoupení pouze po dobu trvání pracovního poměru.⁴³

3.1 Podmínky sjednání konkurenční doložky

Konkurenční doložka je dvoustranné právní jednání, které dle zákona vyžaduje písemnou formu. Jedná se o kogentní ustanovení a nedostatek písemné formy způsobuje neplatnost právního jednání, ledaže by strany tuto vadu dodatečně konvalidovaly tak, že by ústní ujednání nahradily ujednáním písemným s právními účinky od počátku (*ex tunc*).⁴⁴

Konkurenční doložku je možné uzavřít v průběhu celého pracovního poměru. Může být sjednána v pracovní smlouvě, v dodatku k pracovní smlouvě, v dohodě o skončení pracovního poměru, ale i v samostatné dohodě. Vyjma pracovního poměru je možné sjednat konkurenční doložku také v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, kam řadíme dle ust. § 74 a násl. ZP dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.⁴⁵ Dle právní úpravy platné do 31. 12. 2011 bylo sjednání konkurenční doložky před uplynutím zkušební doby, byla-li sjednána, výslovně zákonem zakázáno pod sankcí neplatnosti. Tato úprava byla přijata, jelikož zákonodárce předpokládal, že zaměstnanec musí nejprve získat přístup k know-how zaměstnavatele, a teprve poté je možné uzavřít konkurenční doložku.⁴⁶ Toto ustanovení se však jeví jako nešťastné, jelikož z logiky věci plyne, že zaměstnavatel má zájem na uzavření dohody o nekonkurování ještě před tím, než citlivé informace poskytně, aby měl jistotu, že je chráněn. Naštěstí toto omezení již neplatí a konkurenční doložka tak může být sjednána kdykoliv v průběhu pracovního poměru.

Nezbytné podmínky k uzavření konkurenční doložky, které musí být splněny kumulativně zakotvuje ZP v ust. § 310 odst. 2. První podmínkou je, že doložku lze sjednat pouze se zaměstnancem, po kterém je to možné spravedlivě považovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal

⁴³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015, § 311, s. 1218.

⁴⁴ MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, § 419-654. 1. vydání.* Praha: Leges, 2014, s. 747.

⁴⁵ Toto lze dovodit z díkce ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce, které uvádí slovní spojení „po skončení zaměstnání“, nikoliv pouze po skončení pracovního poměru.

⁴⁶ ŠKUBAL, Jaroslav. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10, s. 11.

v zaměstnání a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Za takového zaměstnance lze považovat například manažera, obchodního zástupce či jiné zaměstnance na vedoucích pozicích. Z toho plyne, že podmínka spravedlnosti se neuplatní na uklízečku či zámečníka. Chráněné nejsou veškeré informace získané v zaměstnání, ale pouze ty, které je možné v konkurenčním prostředí využít ke způsobení podstatné újmy zaměstnavateli. Proto nejsou chráněny postupy či informace běžně dostupné. Můžeme konstatovat, že se jedná o informace, které se svým obsahem velmi přibližují pojmu obchodní tajemství⁴⁷. Druhou podmínkou je skutečnost, že využití získaného know-how zaměstnavatele zaměstnancem v konkurenčním prostředí by mohlo závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele. Při posuzování „závažného ztížení činnosti zaměstnavatele“ budeme muset zkoumat jak se změnila pozice bývalého zaměstnavatele na trhu nebo jaké zvýšené náklady musel vynaložit, aby se na trhu udržel, kdyby se bývalý zaměstnanec začal dopouštět konkurenčního jednání.⁴⁸ Je tedy nezbytné tuto podmínky zkoumat vždy individuálně s přihlédnutím ke každému konkrétnímu případu.

Charakter konkurenční doložky jako samostatného smluvního ujednání je velmi významný z hlediska její případné neplatnosti z jakéhokoliv důvodu. Pokud je doložka, která je součástí jiné listiny (například pracovní smlouvy) neplatná, tak její neplatnost nezpůsobuje neplatnost celé listiny.⁴⁹

I když je možné doložku uzavřít kdykoliv v průběhu pracovního poměru, jedná se o ujednání „*pro futuro*“, které zakládá stranám práva a povinnosti až po skončení pracovního poměru.⁵⁰

3.2 Předmět činnosti zaměstnavatele a soutěžní povaha

Podobně jako v průběhu pracovního poměru, tak i po jeho skončení, byla-li uzavřena konkurenční doložka, je zaměstnanec povinen zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo takové mající vůči němu soutěžní povahu. Zákonné vymezení zakázané činnosti v případě konkurenční doložky je širší než nedovolená činnost zakotvena v zákazu konkurenční činnosti v době trvání pracovního poměru dle ust. § 304 ZP, jelikož zakotvuje kromě zákazu činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele navíc zákaz jednání majícího vůči zaměstnavateli soutěžní povahu.

⁴⁷ Definiční obchodního tajemství zakotvuje ust. § 504 OZ.

⁴⁸ TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 548.

⁴⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 175.

⁵⁰ Tamtéž.

Výdělečná činnost je zákonem dovolená činnost, jejímž cílem je získání majetkového prospěchu bez ohledu na skutečnost, zda jedinec zisku opravdu dosáhl.⁵¹ Jinou výdělečnou činnost může zaměstnanec realizovat následujícími způsoby:

1. pracovněprávní vztah na základě pracovních předpisů
2. podnikání
 - účast na obchodních společnostech nebo družstvu
 - podnikání na základě živnostenského oprávnění
 - podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů
3. v občanskoprávním vztahu

Výdělečná činnost zaměstnance nemůže být shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Předmět činnosti zaměstnavatele zjistíme například z veřejného rejstříku, ze zvláštního zákona upravující činnost zaměstnavatele či ze zřizovacích listin.

I když se bude jednat o shodný předmět činnosti, zaměstnanec se i přesto nemusí dopouštět porušování konkurenční doložky. Jak dovodil Nejvyšší soud⁵², může nastat situace, kdy zaměstnanec započne s výkonem výdělečné činnosti u zaměstnavatele, jehož předmět činnosti bude sice shodný s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele, avšak zaměstnanec nebude porušovat konkurenční doložku, jelikož bude zaměstnán na takové pozici, kde se nebude podílet na soutěžní činnosti, tedy nebude využívat informace, poznatky či výrobní postupy získané u bývalého zaměstnavatele. Ve shora uvedeném rozhodnutí byl pan X postupně zaměstnán u firmy Y jako vedoucí obchodního úseku divize slévárna a u firmy Z jako prodejní technik. Předmět podnikání obou firem byl stejný (výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 živnostenského zákona). Zatímco firma Y se soustředila na prodej vlastních výrobků a zprostředkování slévárenských a kovárenských technologií, firma Z zprostředkovávala prodej zahraničních obráběcích a tvářecích strojů. Jelikož obě společnosti vstupovali na trh se zbožím a službami nikoli stejného druhu, nemohou být ve vzájemném konkurenčním postavení, a proto se ani pan X nemůže dopustit konkurenčního jednání.

Je však v praxi velice pravděpodobné, že bude docházet ke zneužívání tohoto judikovaného názoru Nejvyššího soudu, kdy zaměstnavatelé budou se zaměstnanci sjednávat pracovní smlouvy ohledně pracovní pozice nemající soutěžní povahu, ale v reálu bude docházet ke sdělování konkurenčně významných skutečností. Proto je důležité zkoumat každý jednotlivý případ a zabývat se skutečnou náplní dané pracovní pozice.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.

Omezení vyplývající z konkurenční doložky se vztahují pouze na výdělečnou činnost, tedy činnost směřující k výdělku, zisku, odměně. Za porušení konkurenční doložky se proto nepovažuje správa vlastního majetku, nebo jak judikoval Nejvyšší soud⁵³ účast na výběrovém řízení či administrativní postupy směřující k započatí výkonu podnikání. Příkladem správy vlastního majetku může být situace, kdy zaměstnanec vlastní byt a ten pronajímá bez dalších doplňkových služeb.

Právní úpravu zákazu konkurenční činnosti zakotvené v ustanoveních vymezujících konkurenční doložku považuji za komplexnější, než je tomu v případě konkurenčního jednání v průběhu pracovního poměru, jelikož dokáže lépe reagovat, posuzovat jednotlivé činnosti a postihnout takové jednání, které skutečně a fakticky způsobuje zaměstnavateli újmu a zasahuje do jeho zájmů.

3.3 Personální, časová a územní působnost konkurenční doložky

Působnost konkurenční doložky nám vymezuje rozsah společenských vztahů, na které se konkurenční doložka vztahuje. Rozlišujeme působnost personální, časovou a územní.

3.3.1 Personální působnost konkurenční doložky

Zaměstnavatel není oprávněn uzavřít konkurenční doložku s kterýmkoli zaměstnancem. V tomto směru je omezen zákonnou podmínkou uvedenou v ust. § 310 odst. 2 ZP. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, je-li to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které v zaměstnání získal a jejichž využití by při konkurenční činnosti mohlo způsobit zaměstnavateli podstatnou újmu.

V případě, že by byl zaměstnanec zaměstnán na takové pracovní pozici, kde by neměl možnost se dostávat do styku s významnými informacemi, byla by s ním sjednaná konkurenční doložka neplatná. Pod těmito zaměstnanci si můžeme představit například pomocný personál, který se nepodílí na podnikatelské činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku lze uzavřít zejména se zaměstnanci na vyšších pozicích, kteří sami významné informace či technologické postupy vytvářejí, například s manažery, obchodními zástupci, techniky a další.

⁵³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3202/2009.

Naopak pro platnost konkurenční doložky již není podstatné, zda se zaměstnanec fakticky významné informace skutečně dozví.⁵⁴ Je důležitý fakt, že se s těmito informacemi má možnost seznámit a jejich případným využitím poškodit zaměstnavatele.

Možnost uzavření konkurenční doložky není omezeno věkem. Fyzická osoba je však způsobilá vstoupit do základního pracovněprávního vztahu až za splnění dvou podstatných podmínek ve smyslu ust. § 35 OZ. Těmito podmínkami jsou: dovršení patnáctého roku věku a dokončení povinné školní docházky. Při jejich naplnění je osoba plně pracovněprávně způsobilá, může vystupovat jako zaměstnanec v pracovněprávních vztazích a být nositelem práv a povinností z toho vyplývajících. Může tedy být stranou konkurenční doložky, jelikož je nepochybné, že mladistvý zaměstnanec může být natolik nadán talentem, že je schopen svým konkurenčním jednáním zaměstnavatele značně poškodit. Typickým příkladem je oblast počítačových technologií, kdy jsou děti v tomto ohledu velmi vzdělané.

Ust. § 311 ZP pak upravuje negativní vymezení personální působnosti konkurenční doložky. Explicitně ji nelze uzavřít s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Tento negativní výčet má své významné opodstatnění. Právo na vzdělání je ústavně garantované základní právo zakotvené v čl. 33 Listiny. Pokud pedagogický pracovník při své práci získá nové poznatky, jeví se nadměru užitečné, aby je využil i u dalšího zaměstnavatele. Projevuje se zde zájem celé společnosti na podpoře vzdělání. Do popředí tedy opět vstupuje ochrana celospolečenských potřeb před ochranou zaměstnavatele proti konkurenčnímu jednání.

3.3.2 Časová působnost konkurenční doložky

Konkurenční doložku je možné sjednat pouze na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Jedná se o relativně kogentní ustanovení v tom smyslu, že strany dohody jsou vázány maximální zákonem stanovenou výší, avšak je jim ponecháno na vůli, zda si sjednají dobu kratší. Mohou však nastat různé situace týkající se ujednání délky trvání konkurenční doložky. S ohledem na to je potřeba vyřešit následnou platnost či neplatnost dohody.

První situace, délka trvání doložky je sjednána na dobu 3 měsíců po skončení pracovního poměru. Konkurenční doložka je sjednána platně. Druhá situace, konkurenční

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. Podobně Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.

doložka je uzavřena na dobu 2 let. Toto ujednání přesahuje zákonem stanovenou výši a vedlo by k neplatnosti. Otázkou je, jedná se o neplatnost celé konkurenční doložky nebo pouze o neplatnost ujednání o délce jejího trvání? Při zkoumání odpovědi na tuto otázku jsem v odborné literatuře narazila na nejednotnost názorů. Jedna skupina autorů zastává názor, že takovéto ujednání samo o sobě nezpůsobuje neplatnost celé konkurenční doložky, v takovém případě by se uplatnila její zákonná délka⁵⁵, zatímco jiní autoři považují za neplatnou celou konkurenční doložku.⁵⁶ Osobně se přikláním k názoru, že toto ujednání nezpůsobuje neplatnost celé konkurenční doložky jako takové. Tento postoj zastávám s ohledem na zásadu uvedenou v ust. § 574 OZ, kdy na právní jednání se má nahlížet spíše jako na platné než jako na neplatné. Také s přihlédnutím k ust. § 577 OZ, je-li důvod neplatnosti spatřován jen v nezákonném časovém určení, může soud využít své moderační právo a spravedlivě uspořádat práva a povinnosti stran. Třetí situaci představuje případ, kdy strany uzavřou konkurenční doložku, ve které absentuje ujednání o délce jejího trvání. Podle mého názoru je vůle stran postavená najisto. Strany chtěly upravit své poměry do budoucna, uzavřely konkurenční doložku, a proto se uplatní zákonem stanovená délka 1 roku.

Konkurenční doložka je svým způsobem latentní právní jednání, jelikož po dobu trvání pracovního poměru nevyvolává právní účinky. Teprve jakmile pracovní poměr skončí, jsou strany povinny plnit své závazky z konkurenční doložky. Rozhodným momentem pro vznik závazků vyplývajících z konkurenční doložky je okamžik skončení pracovního poměru. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru upravuje ust. § 48 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 2 ZP. V případě skončení pracovního poměru dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je rozhodným dnem sjednaný den. Pokud kterákoliv ze stran ukončí pracovní poměr výpovědí, je rozhodným dnem poslední den výpovědní doby. Jestliže bude pracovní poměr ukončen okamžitým zrušením pracovního poměru, je pracovní poměr skončen ihned, respektive v okamžiku doručení okamžitého zrušení příslušnému adresátovi.

3.3.3 Územní působnost konkurenční doložky

Místní působnost představuje geografické působení konkurenční doložky. Zákoník práce však teritoriální vymezení doložky nezakotvuje. Nejedná se tedy o podstatnou náležitost. Lze však s jistotou říci, že se jedná o skutečnost významnou, jelikož může zásadně zasahovat do ústavně zaručeného práva na práci.

⁵⁵ Např. Eva Šimečková, viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Line, 2008, s. 111.

⁵⁶ Např. J. Škubal a T. Liškutín, viz ŠKUBAL, Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. *Konkurenční doložka a její praktické užití*. *Práce a mzda*. 2010, č. 10. s. 12.

Lze uvažovat o třech vzorových situacích, podle kterých by mohla být absence teritoriálního vymezení v konkurenční doložce řešena.⁵⁷ Zaprvé, pokud by strany neupravily územní působnost v konkurenční doložce, byla by dohoda neplatná. S tímto za žádných okolností nelze souhlasit, jelikož geografické vymezení zákazu konkurenční činnosti není esenciální náležitostí doložky. Jednalo by se o výklad ad absurdum. Opačný závěr byl judikován Nejvyšším soudem⁵⁸ v případě smlouvy o obchodním zastoupení. Na rozdíl od zákoníku práce však obchodní zákoník (účinný do 31. 12. 2012) výslovně vyžadoval uvedení území jako podstatnou náležitost obchodněprávní konkurenční doložky.

Druhé řešení lze odvodit z teritoriálního principu působení právních norem, kdy české právní předpisy mohou vyvolávat své právní účinky pouze a jen na území České republiky. Z toho vyplývá, že zákaz výkonu konkurenční činnosti se uplatní jedině na území České republiky. Svým způsobem se jedná o logický závěr. Při hlubším zamyšlení ale dospějeme k názoru, že by se jednalo o řešení až příliš omezující zaměstnance. Bývalý zaměstnanec jako malý podnikatel například zedník, který se rozhodne podnikat na opačné straně republiky a využívat své nabyté zkušenosti a znalosti, není schopen přivodit svému bývalému zaměstnavateli podstatnou újmu.

Třetí a podle mého názoru nejpříjemnější řešení se jeví uplatnění zákazu konkurenčního jednání vyplývajícího z konkurenční doložky na relevantním trhu. Jinými slovy všude tam, kde by zaměstnanec mohl konkurovat svému zaměstnavateli. Toto řešení nejlépe vystihuje podstatu konkurenční doložky. Relevantní trh může zahrnovat užší, ale i širší území než území České republiky. Co se rozumí relevantním trhem definuje zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů v ust. § 2 odst. 2: „*Relevantním trhem je trh zboží, které je z hlediska jeho charakteristiky, ceny a zamýšleného použití shodné, porovnatelné nebo vzájemně zastupitelné, a to na území, na němž jsou soutěžní podmínky dostatečně homogenní a zřetelně odlišitelné od sousedních území.*“ Zjednodušeně řečeno je relevantní trh území, na kterém probíhá konkurence, soutěž a kde se střetává nabídka s poptávkou.

S ohledem na výše uvedené lze při uzavírání konkurenční doložky jen doporučit sjednání jejího územního rozsahu, aby se zabránilo případným nejasnostem a komplikacím. Nikdo nemůže s jistotou říci, jaký bude jeho budoucí vývoj, a proto je potřeba upravit vztahy

⁵⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 176, 177.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 23 Cdo 3859/2009 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2011, sp. zn. 32 Cdo 4591/2009.

v rámci zachování zásady právní jistoty stran závazku. Mělo by také platit, že čím větší je území, na kterém je zaměstnanec povinen zdržet se konkurenčního jednání vůči svému bývalému zaměstnavateli, tím vyšší by měla být výše peněžitého vyrovnání poskytnutého za dodržování závazku nekonkurovat.

3.4 Konkurenční doložka ve zkušební době

Do účinnosti novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. bylo možné sjednat konkurenční doložku až po uplynutí zkušební doby, byla-li sjednána. Jestliže byla konkurenční doložka součástí pracovní smlouvy a současně byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba, konkurenční doložka byla neplatná. Zákonné omezení bylo přijato v zájmu ochrany zájemců o zaměstnání a nových zaměstnanců.⁵⁹ Ale co ochrana zaměstnavatele? Podstatou konkurenční doložky je ochrana zájmů zaměstnavatele před případným využitím získaných poznatků zaměstnancem v konkurenčním prostředí. I v průběhu zkušební doby se zaměstnanec může dostat do styku s citlivými informacemi, které jsou způsobilé přivodit při jejich využití zaměstnavateli podstatnou újmu. Někdy je dokonce žádoucí zaměstnanci již ve zkušební době sdělit technologické postupy a know-how pro ověření jeho schopností a pracovního nasazení při plnění pracovních úkolů. Do 31. 12. 2011 však zaměstnavatelovo know-how nebylo konkurenční doložkou po zkušební dobu chráněno. Takže pokud zaměstnanec získal od zaměstnavatele citlivé informace a skončil pracovní poměr ve zkušební době, mohl tak nabyté poznatky využít pro své vlastní podnikání nebo u jiného zaměstnavatele takřka bez omezení. Z tohoto důvodu se mi jeví novelizace konkurenční doložky jako krok správným směrem.

Po účinnosti novely, kdy lze sjednat konkurenční doložku i ve zkušební době, však nastává opačný problém. Může nastat tento scénář: dohoda o omezení konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru je součástí pracovní smlouvy, ve které je sjednána i zkušební doba. Zaměstnanec je oprávněn ve zkušební době ukončit pracovní poměr ve zjednodušené formě, kdy účinky zrušení nastávají ke dni doručení zrušovacího projevu. Od tohoto okamžiku jsou obě strany konkurenční doložkou vázány a jsou si povinny vzájemným plněním, a to i přesto, že zaměstnanec fakticky žádné významné informace, poznatky či technologické postupy od zaměstnavatele nezískal. Jediným způsobem, jak by se zaměstnavatel mohl zprostit závazku platit zaměstnanci peněžité vyrovnání za každý měsíc, kdy se nedopustí soutěžní činnosti je možnost odstoupit od konkurenční doložky. K tomu má ale jen velmi

⁵⁹ Důvodová zpráva k zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb.

krátký časový úsek, jelikož od konkurenční doložky ve smyslu ust. § 310 odst. 4 ZP je možné odstoupit pouze během trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel by tedy mohl odstoupit pouze v ten stejný den, ve kterém mu zaměstnanec zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí.⁶⁰

Díky současné právní úpravě je zaměstnavateli ponecháno na vůli, zda sjedná konkurenční doložku se zaměstnancem, jejíž účinnost podmíní uplynutím zkušební doby či nikoliv. Důležité je, že má možnost volby a rozhodne se vždy s přihlédnutím k tomu, co nejlépe vyhovuje jeho potřebě chránit své know-how.

3.5 Peněžité vyrovnání

Jak jsem již výše uvedla, závazek z konkurenční doložky má charakter závazku synallagmatického, kdy jsou si navzájem bývalý zaměstnavatel a zaměstnanec dlužníkem a věřitelem.⁶¹ Za dodržování závazku zaměstnance nekonkurovat svému předchozímu zaměstnavateli, je ten povinen poskytnout mu finanční kompenzaci v zákonem stanovené minimální výši. Peněžité vyrovnání je obligatorní náležitostí konkurenční doložky.

Peněžité plnění musí být dle ZP přiměřené s nejnižší možnou mírou přiměřenosti stanovenou ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku⁶². Jaké je rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku nám stanovuje judikatura Nejvyššího soudu⁶³, je to kalendářní čtvrtletí předcházející dni, kdy zaměstnanec započal s plněním svého závazku nekonkurovat zaměstnavateli. Jedná se o první den následující po dni skončení pracovního poměru. Zákon neuvádí horní hranici peněžitého plnění. Je to ponecháno na uvážení stran.

Minimální výše peněžitého vyrovnání prošla významnou změnou. Platná právní úprava do 31. 12. 2011 zakotvovala vyplacení 100 % průměrného měsíčního výdělku. Tato úprava však byla řadou autorů kritizována⁶⁴ a to zejména proto, že zaměstnanec mohl po dobu až 1 roku, kdy nevyvíjel žádnou výdělečnou činnost, přijímat stejné peníze jako když byl ekonomicky aktivním subjektem.⁶⁵ Ani dodržení zákonem požadované výše finanční kompenzace neposkytuje záruku platnosti konkurenční doložky, jelikož výše peněžitého plnění může být soudem shledána jako nepřiměřená vzhledem k územnímu a věcnému

⁶⁰ DRHOVÁ, Andrea, MLÝNKOVÁ, Alice. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech, 1. část. *Soukromé právo*. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer, ze dne 15. února 2019 [cit. 24. října 2019].

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, 21 Cdo 1276/2001.

⁶² Pravidla upravující výpočet průměrného výdělku nalezneme v ust. § 351 a násl. zákoníku práce.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017.

⁶⁴ Mezi kritiky můžeme zařadit například Evu Šimečkovou, Petra Bezoušku, Karla Eliáše, ...

⁶⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 107.

vymezení povinnosti zdržet se konkurenčního jednání.⁶⁶ V takových případech je soud zmocněn využít své moderační právo upraveného v ust. § 577 OZ a výši kompenzace spravedlivě změnit.

Zaměstnavatelé se velmi často pokoušejí obejít povinnost platit peněžitou kompenzací s odkazem na skutečnost, že po dobu trvání pracovního poměru do mzdy či jiných odměn započítávali ono finanční plnění, a že si tak závazek zaměstnance zdržet se po stanovenou dobu po skončení pracovního poměru soutěžní činnosti „předplatili“.⁶⁷ Tento postup razantně odmítl Nejvyšší soud⁶⁸ s odůvodněním, že peněžité vyrovnání zaměstnanci kompenzuje omezení příležitosti vykonávat výdělečnou činnost, a proto mu musí přinášet hospodářský prospěch přímo v době trvání závazku nekonkurovat.

Zaměstnavatel samozřejmě nesmí zapomenout na skutečnost, že peněžité vyrovnání je příjmem zaměstnance a s ohledem na tento fakt je zaměstnavatel povinen odvést daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na zdravotní pojištění. Výjimku tvoří pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zde povinnost odvodů skončila současně se skončením pracovního poměru.⁶⁹

Pokusme se však na celou problematiku peněžitého plnění podívat z pohledu zaměstnance. Poskytované peníze mají zaměstnanci kompenzovat skutečnost, že nemůže po určitou dobu vykonávat své povolání. Co když ale pracuje v oboru, který se neustále mění a kde je potřeba pořád se zdokonalovat, rozvíjet se a vzdělávat? Co když po zániku závazku z konkurenční doložky ztratí zaměstnanec uplatitelnost na trhu práce ve svém oboru? Lze poté s ohledem na to považovat výši peněžitého vyrovnání za dostačující?

3.6 Smluvní pokuta

Obecně je smluvní pokuta zcela běžně se vyskytující institut v občanském právu, kde plní funkci paušalizované náhrady škody a představuje nástroj k zajištění závazků. V pracovním právu je to však jinak. Zákoník práce výslovně zakazuje použití smluvní pokuty jako zajišťovací institut v pracovněprávních vztazích. Nicméně podle známého rčení „výjimka potvrzuje pravidlo“ i v tomto případě jednu najdeme. Zákoník práce explicitně

⁶⁶ VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 26.

⁶⁷ DRHOVÁ, Andrea, MLÝNKOVÁ, Alice. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech, 1. část. *Soukromé právo*. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer, ze dne 15. února 2019 [cit. 24. října 2019].

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1362/2005, srov. též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. července 2006, sp. zn. 21 Cdo 2258/2005.

⁶⁹ TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek. *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, s. 830.

upravuje možnost sjednat si smluvní pokutu, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli, jestliže poruší závazek zákazu konkurence vyplývající z dohody o konkurenční doložce.

Sjednání smluvní pokuty je fakultativní náležitostí konkurenční doložky. Je-li vůle stran sjednat ji, je její znění podmíněno písemnou formou pod sankcí neplatnosti. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek konkurenční doložky, tj. zejména rozsahu omezení jiné výdělečné činnosti, délce trvání či teritoriálnímu vymezení. Požadavek přiměřenosti je potřeba posuzovat i s ohledem na fakt, že konkurenční doložka musí naplnit svůj účel, tzn. aby na jednu stranu dostatečně motivovala zaměstnance ke zdržení se výkonu soutěžní činnosti a na druhou stranu, aby odpovídajícím způsobem chránila zaměstnavatele proti možné újmě, která by mu mohla porušením závazku nekonkurovat vzniknout.⁷⁰ Nesmíme zapomenout ani na hodnocení adekvátnosti smluvní pokuty z hlediska povahy informací a poznatků, které je potřeba takto chránit.

K právu na zaplacení smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky v pracovním právu se vyjádřil i Ústavní soud ve svém zlomovém nálezu⁷¹, ve kterém uvedl: „... *pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko a pouze porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, nikoliv však doba trvání nového zaměstnání či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání. Nárok bývalého zaměstnavatele tedy není jakkoliv oslaben ani v situacích, kdy není "postaveno na jisto", že bývalý zaměstnanec skutečně zneužil citlivé informace, resp. v situacích, kdy byl u konkurence zaměstnán byť jen několik málo dní (nelze totiž přehlédnout, že k případnému předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce jen minut - např. zkopírováním dat na pevný disk). Přitom možnost původního zaměstnavatele prokázat, že zaměstnanec chráněné informace skutečně využil, je v praxi již z povahy věci spíše jen iluzorní.“*

Ve shora uvedené věci šlo o případ, kdy zaměstnankyně paní X porušila svůj závazek z konkurenční doložky a nechala se zaměstnat u konkurenční firmy. Pracovní poměr trval 4 dny. Zaměstnavatel uplatil nárok na zaplacení smluvní pokuty ve výši 420 000 Kč. Nejvyšší soud toto odmítl s odůvodněním, že zaplacení smluvní pokuty je v tomto případě v rozporu

⁷⁰ DRHOVÁ, Andrea, MLÝNKOVÁ, Alice. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech, 1. část. *Soukromé právo*. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer, ze dne 15. února 2019 [cit. 24. října 2019].

⁷¹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. května 2019, sp. zn. II ÚS 3101/18, bod 26.

s dobrými mravy s ohledem na zanedbatelnost porušení. Ústavní soud se však s názory Nejvyššího soudu neztotožnil.

Zaplacením smluvní pokuty zaniká závazek zaměstnance z konkurenční doložky. Jedná se o rozdílnou úpravu, než jak ji chápeme dle občanského zákoníku, kde v ust. § 2049: „Zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splnit dluh smluvní pokutou utvrzený.“ S ohledem na tuto skutečnost je třeba při stanovení výše smluvní pokuty myslet i na variantu, kdy bude mít zaměstnanec snahu se zaplacením smluvní pokuty ze závazku osvobodit.

Jak jsem již uvedla výše smluvní pokuta představuje paušalizovanou náhradu škody. To znamená, že je-li ujednána smluvní pokuta ohledně porušení povinnosti nekonkurovat, nemá zaměstnavatel právo na náhradu škody vzniklé porušením té stejné povinnosti, ke které se vztahuje ujednání o smluvní pokutě.⁷² A to ani přesahuje-li vzniklá škoda výši smluvní pokuty. Smluvní strany si mohou ujednat, že smluvní pokuta se nebude dotýkat práva zaměstnavatele na náhradu škody, ohledně porušení té smluvní povinnosti, ke které se smluvní pokuta vztahuje či že zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli náhradu škody pouze v takovém rozsahu, který přesahuje výši sjednané smluvní pokuty.⁷³ Dopustil-li by se však zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky i nekalosoutěžního jednání dle občanského zákoníku, může se bývalý zaměstnavatel dovolávat nároků vyplývajících z ust. § 2988 OZ bez omezení. Může požadovat zdržení se daného jednání, odstranění závadného stavu, přiměřené zadostiučinění, náhradu škody či vydání bezdůvodného obohacení.⁷⁴

3.7 Zánik konkurenční doložky

Konkurenční doložka může zaniknout hned několika způsoby. Nejobvyklejším způsobem zániku je v důsledku právní události v podobě uplynutí doby, na kterou byla sjednána. Nesmíme přitom zapomenout na maximální možnou délku 1 roku trvání závazku. Jelikož je konkurenční doložka dvoustranným právním jednáním, může být rozvázána dohodou smluvních stran, zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento způsob zániku není v zákoně výslovně upraven ani zákoník práce neuvádí žádné omezení. Dohodou lze závazek z konkurenční doložky ukončit jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Konkurenční doložka může zaniknout i jednostranným právním jednáním. Na straně

⁷² Ust. § 2050 OZ.

⁷³ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, § 2050, s. 1289.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, § 311, s. 1220.

zaměstnavatele jde o právo od konkurenční doložky odstoupit po dobu trvání pracovního poměru, na straně zaměstnance je to právo konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání či jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. V neposlední řadě je možný zánik konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty, byla-li sjednána. Nakonec konkurenční doložka rovněž zanikne smrtí zaměstnance, případně i zaměstnavatele jako fyzické osoby při zohlednění ust. § 342 odst. 1 ZP.

Velmi spornou se jeví možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší soud⁷⁵, jenž zaujal stanovisko, že ust. § 310 odst. 4 ZP neumožňuje zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu či dokonce bez uvedení důvodu. Smyslem a účelem daného ustanovení je pouze vymezit časový úsek, v němž je odstoupení přípustné a vyloučit tak možnost zaměstnavatele odstoupit od doložky v době, kdy je povinen vyplácet peněžitou kompenzaci bývalému zaměstnanci. Možnost zaměstnavatele odstoupit bez důvodu by znamenalo jeho neoprávněné zvýhodňování na úkor zájmů a ochrany zaměstnance.

Pro odstoupení od konkurenční doložky se subsidiárně užije ust. § 2001 OZ, podle něhož je možné od smlouvy odstoupit jen tehdy, jestliže si to strany ujednají nebo stanoví-li tak zákon. Zákoník práce neupravuje žádný důvod pro odstoupení od konkurenční doložky. Nezbyvá tedy nic, než chce-li zaměstnavatel konkurenční doložku jednostranně ukončit, musí se se zaměstnancem na konkrétních důvodech dohodnout a obsáhnout je do konkurenční doložky. Opodstatněným důvodem odstoupení od konkurenční doložky je dle názoru Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů⁷⁶ například změna předmětu činnosti zaměstnavatele, změna druhu práce zaměstnance, kde se již nebude dostávat do styku s informacemi, jichž by mohl později využít u jiného zaměstnavatele či pro sebe, ale také fakt že citlivé informace zaměstnavatele se stanou veřejně známé, a proto již netřeba je chránit před zneužitím.

Nezbytným předpokladem pro platnost právního jednání, kterým konkurenční doložka zaniká, je jeho písemná forma ve smyslu ust. § 310 odst. 6 ZP.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁷⁶ *Výkladová stanoviska AKV XV.*, přijatá na zasedání kolegia expertů AKV dne 7. a 8. 11 2014 v Kácově a dne 16. 12. 2014 v Praze, bod 27 [online]. akvpracpravo.cz, [cit. 24. října 2019]. Dostupné na <<http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042423>>.

4 Nástroje ochrany zaměstnavatele proti konkurenčnímu jednání zaměstnance

Smyslem a účelem ochrany zaměstnavatele před konkurenčním jednáním zaměstnancem je zachování majetku zaměstnavatele a ochrana jeho ekonomických zájmů před vznikem nevídané konkurence ze strany zaměstnance. Právní úprava konkurenčního jednání je charakteristická svou ochrannou a preventivní funkcí. V této kapitole se zaměřím na analýzu těch nejvýznamnějších nástrojů ochrany a prevence před konkurenčním jednáním zaměstnance. Rovněž se zmíním o možných sankčních důsledcích porušení zákazu konkurence.

4.1 Prevence

Právní řád nabízí zaměstnavateli rozsáhlou škálu nástrojů ochrany pro případ, že se jeho zaměstnanec dopustil konkurenční činnosti a poškodil ho. Případná soudní řízení jsou však zdlouhavá, finančně náročná, složitá z hlediska dokazování a neposkytují zaměstnavateli záruky vítězství. Učiní-li však zaměstnavatel určitá preventivní opatření, může šetřit nejenom svůj čas a peníze, ale také své obavy, že dojde ke zneužití citlivých dat.

V první řadě je nezbytné, aby si byl zaměstnanec vědom, že pracuje s obchodním tajemstvím či s informacemi a poznatky, o kterých si zaměstnavatel přeje, aby nebyly vyzrazeny. Lze tedy jen doporučit, aby zaměstnavatel sdělil zaměstnanci (například v pracovní smlouvě), co tvoří jeho obchodní tajemství, citlivé informace, na kterých má zájem, aby zůstaly utajeny. Dále by měl zaměstnavatel obeznámit s takovými informacemi pouze a jen ty zaměstnance, u nichž je to nezbytné pro výkon práce. Čím menší je okruh lidí, kteří mají povědomí o utajených postupech, tím menší je pravděpodobnost, že dojde k jejich vyzrazení. Zaměstnavatel by měl také stanovit sankce za zneužití citlivých informací. Obchodnímu tajemství je sice poskytována zákonná ochrana jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení, a to pomocí ustanovení o nekalé soutěži nebo prostřednictvím trestního práva, avšak další informace související s činností zaměstnavatele nemusí být obchodním tajemstvím ve smyslu občanského zákoníku a nenáleží jim tedy jeho ochrana.

Konkurenčního jednání se zpravidla dopouštějí zaměstnanci, kteří nejsou ve stávající firmě spokojeni. Cílem zaměstnavatele by tedy měla být motivace zaměstnance k tomu, aby ve firmě setrval a neměl potřebu odcházet ke konkurenci, která mu nabízí daleko výhodnější pracovní zázemí a finanční ohodnocení. Dojde-li na situaci, že zaměstnanec firmu opustí, má

zaměstnavatel možnost monitorovat jeho další uplatnění na trhu práce a v případě, že zaznamená aktivitu způsobitou ohrožit jeho významné informace, je schopen okamžitě reagovat a odvrátit tak nebezpečí hrozící jeho ekonomickým zájmům.

Preventivní nástroj v podobě konkurenční doložky poskytuje zaměstnavateli zákoník práce. O tom viz níže v podkapitole Nástroje ochrany z oblasti pracovního práva.

4.2 Nástroje ochrany z oblasti pracovního práva

Zákoník práce upravuje hned dva instituty poskytující ochranu zaměstnavateli před konkurenčním jednáním zaměstnance. První nástroj chrání zaměstnavatele přímo ze zákona, tudíž není potřeba sjednat se zaměstnancem další dohodu či učinit jiné právní jednání. Jedná se o zákaz konkurence v době trvání pracovního poměru ve smyslu ust. § 304 ZP. Zaměstnanec je po dobu trvání pracovního poměru povinen zdržet se výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího výslovného souhlasu. Zaměstnavatel se může svobodně rozhodnout, zda svému zaměstnanci umožní výkon výdělečné činnosti shodné s jeho předmětem činnosti a vystaví se tak možné konkurenci i případné hospodářské újmě či nikoliv. V praxi však velmi často dochází k situacím, kdy zaměstnanec již dopředu velmi dobře ví, že mu zaměstnavatel své svolení nedá, jelikož si je vědom shodnosti předmětů podnikání. Jedinec tak započne vykonávat výdělečnou činnost „na černo“.⁷⁷ I na tyto případy je zákoníkem práce pamatováno. Zaměstnanec se svým počínáním dopouští porušování pracovní kázně a zaměstnavatel je oprávněn po tomto zjištění přikročit k sankčnímu postihu⁷⁸ zaměstnance ve formě výpovědi pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) věta před středníkem ZP, nebo ve formě výpovědi pro soustavné, avšak méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) věta za středníkem ZP. Předpokladem pro skončení pracovního poměru tímto způsobem je skutečnost, že zaměstnanec byl v posledních šesti měsících, v souvislosti s porušením pracovní kázně, písemně upozorněn na možnost výpovědi. Třetí formu postihu představuje okamžitě zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP pro porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Druhý nástroj z oblasti pracovního práva chrání zaměstnavatele po skončení pracovního poměru, a to pouze v případě, že se zaměstnancem uzavřel dohodu o konkurenční doložce.

⁷⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde, 2008, s. 94.

⁷⁸ KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 50-52.

Zaměstnavatel je chráněn proti konkurenčnímu jednání těch bývalých zaměstnanců, se kterými konkurenční doložku uzavřel, přičemž doložka nemůže být uzavřena s kterýmkoli zaměstnancem, ale pouze a jen s tím, po němž to lze spravedlivě požadovat s přihlédnutím k významu citlivých informací či technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání a jenž jsou způsobilé zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu. Konkurenční doložkou sjednanou ve smyslu ust. § 310 a § 311 ZP se zaměstnanec zavazuje, že se po dobu nejvýše jednoho roku zdrží výkonu výdělečné činnosti, jenž by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jenž by měla vůči němu soutěžní povahu a na druhé straně zaměstnavatel se zavazuje, že za každý měsíc plnění závazku zaměstnance nekonkurovat mu poskytne adekvátní finanční kompenzaci. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za každé měsíční období, kdy zaměstnanec svou povinnost zdržet se soutěžní činnosti plní. Jeho účelem je motivovat zaměstnance k dodržování závazku vyplývajícího z konkurenční doložky. V dohodě může být rovněž sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže svůj závazek poruší. Výše smluvní pokuty představuje také určitý podnět pro zaměstnance, aby jednal v souladu s uzavřenou dohodou.

Konkurenční doložka je tedy nástrojem ochrany po skončení pracovního poměru. Odvozený nástroj ochrany představuje smluvní pokuta. Ta je svou povahou sankcí v případě, že se zaměstnanec dopustí konkurenčního jednání. Zaplacením smluvní pokuty zaměstnanci zanikne závazek z konkurenční doložky, což však může v praxi činit nemalé potíže. Pokud má konkurenční firma dostatek finančních prostředků a velký zájem o zaměstnance, uhradí smluvní pokutu za něj a ten je oprávněn sdělovat získané poznatky bez omezení.

4.2.1 Nástroje ochrany související s odměňováním zaměstnance

V případě konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru je přistoupení ke skončení pracovního poměru považováno za prostředek *ultima ratio*. Zaměstnavatel může přikročit k zásahu méně razantnímu, a to prostřednictvím poskytování osobního příplatku⁷⁹ či odměny⁸⁰. Zaměstnavatel za splnění určitých podmínek může zaměstnanci poskytnout osobní příplatek nebo odměnu jako nenárokovou složku platu.⁸¹ Zaměstnavatel je také oprávněn osobní příplatek snížit či dokonce odejmout a odměnu

⁷⁹ Ust. § 131 ZP.

⁸⁰ Ust. § 134 ZP.

⁸¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k I. 2. 2018*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 265, 269.

neudělit, což je logické s přihlédnutím k zákonnému zákazu konkurence za trvání pracovního poměru, který zaměstnanec poruší.

4.2.2 Náhrada škody

Institut náhrady škody je upraven jak v zákoníku práce, tak v občanském zákoníku. Odlišnost mezi těmito úpravami spočívá v tom, že v případě odpovědnostního pracovněprávního vztahu došlo ke vzniku škody v době, kdy zaměstnanec realizoval výkonem práce povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru.⁸² V případě, že zaměstnanec způsobí škodu za jiné situace, bude se režim náhrady škody řídit občanským zákoníkem.

Při výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která je svou povahou soutěžní k předmětu činnosti zaměstnavatele, bezesporu dochází na straně zaměstnavatele ke vzniku škody, ať už v podobě skutečné škody (*damnum emergens*) nebo ušlého zisku (*lucrum cessans*). Jako příklad si můžeme uvést paní Eriku, která je zaměstnána u kosmetické společnosti AB zabývající se prodejem přírodní kosmetiky vyrobené podle tajného postupu. Konkurenční firma má nesmírný zájem recept získat, a proto paní Ericce za vyzrazení receptury poskytne nemalou finanční odměnu. Konkurenční firma započne s výrobou a její produkty se těší obrovskému zájmu, zatímco prodej produktů kosmetické společnosti AB upadá. Cena tajného postupu výroby přírodní kosmetiky klesla v důsledku vyzrazení, společnosti AB tak vznikla skutečná škoda. Vyzrazením také poklesl prodej jejich výrobků a tím jí ušel zisk.

Zákoník práce upravuje dva typy odpovědnosti za škodu, obecnou a speciální⁸³, která dopadá na zvláštní případy. Předpoklady obecné povinnosti k náhradě škody způsobené zaměstnancem vymezuje ust. § 250 ZP: „Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“

Ke vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je potřeba, aby byly splněny tyto čtyři předpoklady:

- porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo porušení úmyslným jednáním proti dobrým mravům
- vznik škody
- příčinná souvislost mezi porušením povinnosti zaměstnance a vznikem škody

⁸² HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 544.

⁸³ Povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení škody dle ust. § 251 ZP, povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách dle ust. § 252 ZP a povinnost nahradit škodu vzniklou ztrátou svěřených věcí dle ust. § 255 ZP.

- zavinění zaměstnance.

Je potřeba, aby všechny podmínky byly splněny kumulativně. Za situace, kdy by byť i jediná podmínka nebyla naplněna, tak odpovědnost za škodu nemůže nastat.

Prvním předpokladem je skutečnost, že škoda byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, což je také kritérium oddělující režim náhrady škody dle občanského zákoníku a dle zákoníku práce. Zákonná definice pojmů je obsažena v ust. § 273 a § 274 ZP. Plněním pracovních úkolů se rozumí výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; činnost vykonávána na příkaz zaměstnavatele (tato činnost nevyplývá z pracovní smlouvy, avšak zaměstnavatel k ní dal příkaz a zaměstnanec ji vykonal); činnost, jenž je předmětem pracovní cesty; činnost konanou zaměstnancem na podnět odborové organizace či z vlastní iniciativy. Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou například příprava pracoviště, úklid, osobní hygiena zaměstnance před a po práci, cesta na toaletu, občerstvování.⁸⁴

Druhým kritériem je vznik škody. Škodou se dle judikatury⁸⁵ rozumí újma, která se projevuje v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná v penězích. V režimu zákoníku práce se za škodu považuje jak skutečná škoda (tzn. zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele), tak ušlý zisk (tzn. výše, o kterou se hodnota majetku nezvýšila, ačkoliv měla). Náhradu ušlého zisku může zaměstnavatel požadovat pouze za situace, kdy zaměstnanec způsobil škodu úmyslně.⁸⁶ V souvislosti s konkurenčním jednáním zaměstnance můžeme o skutečné škodě mluvit s ohledem na snížení hodnoty know-how zaměstnavatele neoprávněným zneužitím zaměstnancem ve svůj prospěch a o ušlém zisku například s přihlédnutím ke ztrátě významných klientů odvedených ke konkurenci.

Třetím předpokladem je příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody, tzv. *kauzální nexus*. To znamená, odmyslíme-li si jednání zaměstnance, odpadne nám následek, tedy vznik škody. Příčinná souvislost musí být postavena najisto.⁸⁷ Nestačí tedy pouhá pravděpodobnost.

Posledním předpokladem vzniku obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zavinění. Zavinění je psychický vztah zaměstnance ke svému jednání, jímž porušil pracovní povinnosti a ke škodě jako následku protiprávního jednání.⁸⁸ Rozlišujeme dvě základní formy zavinění

⁸⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 681, 682.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

⁸⁶ Ust. § 257 odst. 3 ZP.

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, § 250, s. 1026.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.

úmysl a nedbalost.⁸⁹ Jednotlivé formy zavinění mají vliv na způsob a výši zákonem stanovené náhrady škody. Zavinění zaměstnance je povinen prokázat zaměstnavatel.⁹⁰

Jedná-li se o obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, zákoník práce vychází ze zásady náhrady skutečné škody, avšak připouští i náhradu ušlého zisku, byla-li škoda způsobena úmyslným jednáním. Zaměstnanec je povinen odčinit způsobenou škodu uvedením v předešlý stav, jinak v penězích. V případě, kdy se zaměstnanec dopustí konkurenčního jednání a vyzradí citlivé informace o svém zaměstnavateli, není způsob náhrady uvedením v předešlý stav dost dobře možný, proto připadá v úvahu pouze peněžitá satisfakce.

Rozsah náhrady škody odvozujeme z formy zavinění. Způsobil-li zaměstnanec škodu z nedbalosti, nesmí výše náhrady přesahovat čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. Limitace se však neuplatní při úmyslném jednání či chování v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. Zaměstnanec je v takovém případě povinen uhradit plnou výši škody. Jestliže se na způsobení škody podílelo více zaměstnanců nebo dokonce i zaměstnavatel, jsou zaměstnanci povinni nahradit pouze poměrnou část škody dle míry jejich zavinění.

Náhradu škody zaměstnavatel může a nemusí po zaměstnanci požadovat. Je to jen na jeho uvážení. Rozhodne-li se náhradu škody po zaměstnanci vymáhat, je povinen výši požadované škody zaměstnanci oznámit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku škody.⁹¹ Je dále povinen uvést okolnosti, za kterých ke vzniku škody došlo.

4.3 Nástroje ochrany z oblasti nekalé soutěže

Právní regulace nekalé soutěže je od 1. 1. 2014 součástí také občanského zákoníku⁹², jelikož dle důvodové zprávy⁹³ úprava zakotvená v zákoně č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů mající veřejnoprávní charakter neobsahuje soukromoprávní ustanovení. Vymezení nekalé soutěže je založeno na kombinaci generální klauzule nekalé soutěže a zvláštních skutkových podstat. Generální klauzule nekalé soutěže je upravena v ust. § 2976 odst. 1 OZ. Obsahuje tři podmínky, které je nutné kumulativně naplnit, abychom mohli hovořit o jednání, které je v rozporu s pravidly hospodářské soutěže. Prvním předpokladem je jednání v hospodářském styku, tím rozumíme jakoukoli činnost směřující

⁸⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 684.

⁹⁰ Ust. § 250 odst. 3 ZP.

⁹¹ Ust. § 263 ZP.

⁹² Do účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník byla nekalá soutěž upravena zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

⁹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

k získání zákazníka. Druhým kritériem je rozpor s dobrými mravy soutěže, pod tímto si můžeme představit jednání rozporné se zásadou poctivosti a slušnosti. Třetím předpokladem je způsobilost jednání přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům. Pro naplnění této podmínky postačuje pouze potencionální objektivně hrozící vznik újmy, skutečný vznik újmy není pro naplnění podmínky nezbytný.⁹⁴ Výčet zvláštních skutkových podstat nekalé soutěže upravuje ust. § 2976 odst. 2 OZ. Mezi ně řadíme například: klamavou reklamu, vyvolání nebezpečné záměny, podplácení, parazitování na pověsti, porušení obchodního tajemství.

Důležitým pojmem v oblasti hospodářské soutěže je soutěžitel. Definici výrazu zakotvuje ust. § 2972 OZ: „*Kdo se účastní hospodářské soutěže.*“ Soutěžitel je tedy každá fyzická i právnická osoba účastnící se hospodářské soutěže, která nemusí být podnikatelem ve smyslu § 420 OZ. Soutěžitel vyrábí, prodává či poskytuje zboží nebo službu a vytváří tak pro zákazníky možnost volby.⁹⁵ Dle usnesení Nejvyššího soudu⁹⁶ může být za soutěžitele za určitých okolností považován i zaměstnanec. Je ale potřeba vždy zjišťovat, zda zaměstnanec jedná za účelem získání soutěžní výhody pro sebe na úkor svého zaměstnavatele či nikoli.⁹⁷

Otázkou jednání v rozporu s dobrými mravy hospodářské soutěže se zabýval i Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích. Příkladem několikanásobného porušení dobrých mravů soutěže je situace, kdy si ředitel a místopředseda představenstva akciové společnosti založili vlastní společnost, odlákali zaměstnance i zákazníky a. s. a zároveň zneužili obchodní tajemství. Dopustili se tak jednání naplňující nejen znaky generální klauzule nekalé soutěže, ale i parazitování na pověsti a porušení obchodního tajemství.⁹⁸

Za soutěžní vztah a případně nekalosoutěžní jednání je třeba považovat i jednání zaměstnance před zahájením podnikání pokud „*si připravuje výhodnější podmínky, které by jinak při zahájení podnikání neměl na úkor svého zaměstnavatele.*“⁹⁹

Osobám postiženým nekalosoutěžním jednáním zákon poskytuje hned několik prostředků ochrany proti nekalé soutěži. Jednotlivé nástroje upravuje v ust. § 2988 OZ „*Osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží ohroženo nebo porušeno, může proti rušiteli požadovat, aby se nekalé soutěže zdržel nebo aby odstranil závadný stav. Dále může požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.*“ Má tedy nárok zdržovací,

⁹⁴ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, § 2976, s. 1773.

⁹⁵ DOLEČEK, Marek. *Nekalá soutěž* [online]. businessinfo.cz, 26. června 2018 [cit. 31. října 2019]. Dostupné na <<https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nekala-soutez-ppbi-51204.html#!&chapter=3>>.

⁹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2010, sp. zn. 23 Cdo 2343/2009.

⁹⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2008, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007.

⁹⁹ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 3 Cmo 260/97.

odstraňovací, na přiznání přiměřeného zadostiučinění (například v případě poškození pověsti), náhradu škody (v souvislosti s ušlým ziskem) a vydání bezdůvodného obohacení (například zisku, který rušitel získal svým jednáním v rozporu s pravidly hospodářské soutěže).

4.4 Nástroje ochrany z oblasti občanského práva

Dopustí-li se zaměstnanec konkurenčního jednání vůči svému zaměstnavateli, nepochybně mu tím způsobí škodu. Ať už v podobě skutečné škody či ušlého zisku. Zákonnou úpravu náhrady škody zakotvuje jak zákoník práce, tak občanský zákoník. Pro posouzení, v jakém režimu zaměstnavatel náhradu škody uplatní je důležité si odpovědět na otázku, zda zaměstnanec škodu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním či nikoli. V prvním případě se bude náhrada škody řídit zákoníkem práce, ve druhém případě naopak občanským zákoníkem s plným respektováním zásady subsidiarity.

Občanský zákoník upravuje náhradu škody v ust. § 2909 a násl. V rámci povinnosti nahradit škodu může být újma zapříčiněná třemi způsoby, a to porušením dobrých mravů, porušením zákonem stanovené povinnosti a porušením smluvní povinnosti. Pro uplatnění práva na náhradu škodu je opět nezbytné, aby zaměstnavatel prokázal následující: vznik škody, protiprávní jednání škůdce, příčinnou souvislost mezi vznikem škody a jednáním, zavinění.

V režimu občanského zákoníku se zaměstnavatel může domáhat náhrady škody v plném rozsahu, není vázán zákonnou limitací čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, jako je tomu v zákoníku práce, jelikož ten poskytuje zaměstnanci vyšší míru ochrany s ohledem na zásadu ochrany slabší strany. Rozdílnou úpravu nalezneme i co do posuzování zavinění. Zatímco v případě náhrady škody uplatňované dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance, až na některé výjimky¹⁰⁰, tak dle ustanovení občanského zákoníku se zavinění ve formě nedbalosti presumuje. To představuje bezpochyby pro zaměstnavatele jistou výhodu. Také v případě náhrady ušlého zisku se v režimu občanského zákoníku nevyžaduje způsobení škody úmyslným jednáním jako je tomu v pracovním právu.

Co se týče režimu, v němž bude náhrada škody uplatňována u soudu, může v praxi činit nemalé obtíže stanovení hranice kdy zaměstnanec plnil pracovní povinnosti a kdy již nikoli.

¹⁰⁰ Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat dle ust. § 252 zákoníku práce a ztráta svěřených věcí dle ust. § 255 zákoníku práce.

V souvislosti s uzavřenou konkurenční doložkou, kdy je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci finanční kompenzaci za dodržování závazku nekonkurovat, bych se jen okrajově ráda zmínila o institutu bezdůvodného obohacení. Pokud by se zaměstnanec dopustil porušení povinnosti zdržet se po určitou dobu výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo takové mající vůči zaměstnavateli soutěžní povahu, a to i na jeden jediný den, má zaměstnavatel nárok na vrácení peněžitého vyrovnání, které zaměstnanci vyplatil.¹⁰¹ Zaměstnanec je povinen vydat zaměstnavateli částku, o kterou se bez spravedlivého důvodu obohatil.¹⁰²

4.5 Nástroje ochrany z oblasti přestupkového práva

Ochranu proti konkurenčnímu jednání zaměstnance poskytuje zaměstnavateli i veřejné právo prostřednictvím přestupkového práva, a to v těch případech, kdy aplikace trestního práva nepřipadá v úvahu z důvodu, že dané jednání ještě není natolik společensky škodlivé, a naopak jde o činnost, na kterou nedopadá ochrana poskytovaná občanským zákoníkem či zákoníkem práce.

Právní úprava přestupkového práva vychází od 1. 7. 2017 ze zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, jenž zakotvuje jednotnou úpravu odpovědnosti za přestupky oproti předchozí úpravě. A zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje některé přestupky vyskytující se na různých úsecích veřejné správy. Vymezení dalších přestupků zůstává roztrženo ve speciálních zákonech.

První skupinu přestupků souvisejících s konkurenční činností zaměstnanců představují přestupky zakotvené v ust. § 2 zákona o některých přestupcích, přestupky proti pořádku ve státní správě vyskytující se na více úsecích státní správy. Příkladem přestupku z této skupiny, který souvisí se soutěžním jednáním může být § 2 odst. 2 písm. b), kdy má osoba povinnost sdělit určitou skutečnost správnímu orgánu a ona sdělí údaj nesprávný nebo neúplný, aby získala výhodu. Příkladem může být situace, kdy si chce paní Jana založit živnost provozování cestovní kanceláře, kde je kromě určitého stupně vzdělání vyžadována dvouletá praxe v oboru, kterou však paní Jana nemá. Aby získala povolení k provozování živnosti, sdělí nesprávný údaj a to, že praxi v oboru má.

Druhou skupinu tvoří přestupky na úseku podnikání dle ust. § 9 zákona o některých přestupcích. Jde například o situaci, kdy osoba vykonává výdělečnou činnost

¹⁰¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008, s. 108.

¹⁰² Ust. § 2991 a násl. OZ.

bez veřejnoprávního oprávnění. Příklad: pan Karel, zaměstnán jako truhlář u společnosti Prkno s. r. o., si chce přivydělat provozováním vlastní živnosti. Ví však, že by mu společnost souhlas nedala, protože má obavy z přetažení svých zákazníků. Pan Karel se proto rozhodne činnost před zaměstnavatelem zatajit a neohlásit ji na příslušné orgány. Živnost tedy vykonává bez živnostenského oprávnění.

Poslední skupinu přestupků jsou přestupky na úseku porušování práv v obchodní firmě dle ust. § 10 zákona o některých přestupcích. Osoba spáchá tento přestupek, pokud neoprávněně užívá obchodní firmu¹⁰³ nebo jakékoliv označení jiného podnikatele. Například zaměstnanec začne vyrábět sýry jako jeho zaměstnavatel a obal výrobku bude velmi podobný obalu zaměstnavatele a u spotřebitelů budou tyto výroby zaměnitelné.

Typickým nástrojem ochrany z oblasti přestupkového práva je uložení pokuty¹⁰⁴, jejíž výše je odvislá od závažnosti spáchaného přestupku. Dalším a z hlediska konkurenčního činnosti zaměstnance velmi významným nástrojem ochrany je uložení sankce zákazu činnosti¹⁰⁵ nejdéle na tři roky. Zákaz činnosti lze uložit v případě, že se zaměstnanec dopustil přestupku v souvislosti s touto činností.

Získal-li zaměstnanec za to, že se dopustil konkurenčního jednání prospěch či odměnu, lze využít institutu propadnutí věci¹⁰⁶, a pokud zaměstnanec propadnutí věci zmaří, je možné užít propadnutí náhradní hodnoty¹⁰⁷ a to až do výše odpovídající hodnotě takové věci.

4.6 Nástroje ochrany z oblasti trestního práva

Trestní právo poskytuje ochranu taxativně vymezeným zájmům společnost před kriminalitou. Představuje prostředek *ultima ratio*, poslední instance, tzn. že se uplatní všude tam, kde jiné právní prostředky ochrany nepřichází v úvahu nebo jsou zcela zjevně neúčinné.¹⁰⁸ Ochrana práv poskytována soukromým právem závisí na aktivním jednání jedince (zaměstnavatele), zatímco uplatnění nástrojů ochrany z oblasti trestního práva je vázáno postupem orgánů činných v trestním řízení. Což však dle Ústavního soudu¹⁰⁹ neznamená, že by tyto orgány měly přebírat ochranu aktivně, když jejich úkolem je ochrana celospolečenských hodnot, nikoli subjektivních práv jednotlivce.

¹⁰³ Zákonnou definici obchodní firmy zakotvuje ust. § 423 a násl. OZ.

¹⁰⁴ § 46 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

¹⁰⁵ § 47 tamtéž.

¹⁰⁶ § 48 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

¹⁰⁷ § 49 tamtéž.

¹⁰⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 5. srpna 2010, sp. zn. III. ÚS 2278/07.

¹⁰⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2004, sp. zn. I. ÚS 4/04.

V režimu trestního práva se zaměstnavatel může proti konkurenčnímu jednání zaměstnance bránit podáním trestního oznámení. Trestní oznámení je podání, které obsahuje popis skutečností nasvědčujících tomu, že došlo ke spáchání trestného činu.¹¹⁰ Typické trestnými činy souvisejícími s konkurenční činností zaměstnance nalezneme v hlavě II., trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů¹¹¹, v hlavě V., trestné činy proti majetku TZ¹¹² a v hlavě VI., trestné činy hospodářské TZ¹¹³. Společnými znaky těchto trestných činů je neoprávněné jednání zaměstnanec spočívající ve zneužití v zaměstnání získaných informací, poznatků, postupů, které by jinak nenabyl a jejich využití ke způsobení škody zaměstnavateli, poškození jeho vážnosti, pověsti či postavení. Motivem zaměstnance k takovému jednání je zpravidla získání nějaké neoprávněné výhody, která může mít podobu lepšího postavení na trhu, rozvíjení svého podniku, dosahování vyššího zisku či získání jiného majetkového prospěchu.

Specifickou skupinu tvoří trestné činy související s konkurenčním jednáním zaměstnanců ve veřejné sféře. Zde jde především o konkurenci mezi veřejným a soukromým zájmem. Úpravu nalezneme v hlavě X. v dílech 2 a 3, trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných TZ¹¹⁴.

Mezi nejtypičtější trestné činy související s konkurenčním jednáním zaměstnance můžeme zařadit trestný čin porušení povinnosti při správě cizího majetku dle § 220 TZ. Zaměstnanec se takového činu dopustí, jestliže uzavírá smlouvy výhodnější pro konkurenta a nevýhodné pro zaměstnavatele a tímto jednáním způsobí zaměstnavateli škodu. Dalším a dle mého názoru významným trestným činem je porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže dle § 248 TZ, konkrétně porušení obchodního tajemství. Může jít o situaci, kdy zaměstnavatel sdělí svému zaměstnanci tajný recept výroby čokolády, aby zaměstnanec mohl vyrábět tu nejlahodnější čokoládu a řádně vykonávat svou práci. Zaměstnanec však recepturu použije pro výrobu vlastní čokolády, kterou bude prodávat za nižší cenu, tím způsobí zaměstnavateli újmu a pro sebe získá majetkovou výhodu.

Zaměstnanec svým konkurenčním jednáním nemusí poškodit pouze svého zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec pančuje alkohol zaměstnavatele a nepančovaný

¹¹⁰ ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád*. Komentář. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 1201-1202.

¹¹¹ § 182, § 183, § 184 TZ.

¹¹² § 205, § 209, § 219 a § 220 TZ.

¹¹³ § 248, § 251, § 254, § 255, § 256, § 257, § 258, § 268 TZ.

¹¹⁴ § 329, § 330, § 331, § 332, § 333 TZ.

využívá pro své podnikání, tak nejenomže okrádá svého nadřízeného, ale také šidí spotřebitele na jakosti alkoholu a dopouští se tím trestného činu poškozování spotřebitele dle § 253 TZ.

Charakteristickým trestným činem v oblasti konkurenčního jednání zaměstnance je i trestný čin zneužití informace v obchodním styku dle § 255 TZ. Příkladem může být jednání společníka a jednatele stavební společnosti, jež vyhrála výběrové řízení na dodávku stavebních prací. Jednatel (sám podnikatel ve stavebnictví) však odstoupil od realizace a sám za sebe uzavřel smlouvu o dodávce těchto stavebních prací, čímž způsobil své společnosti škodu a sobě opatřil prospěch.¹¹⁵

Jak jsem již výše uvedla s trestnou činností v oblasti konkurenčního jednání souvisí získání určitého prospěchu pro sebe či pro jiného, a to v podobě peněžních prostředků nebo věcí. S touto skutečností souvisí i zákonná úprava nástrojů ochrany z oblasti trestního práva. Rozlišujeme zajišťovací nástroje, které lze uplatnit v rámci probíhajícího trestního řízení dle zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů a sankční nástroje, které jsou součástí rozhodnutí o vině a trestu a uplatňují se dle trestního zákoníku.

V rámci trestního stíhání jsou orgány činné v trestním řízení oprávněny využít povinnost každého vydat věc důležitou pro trestní řízení¹¹⁶ (tzv. ediční povinnost), s čímž souvisí i razantnější nástroj v podobě institutu odnětí věci¹¹⁷, pokud nedojde k dobrovolnému vydání. Jelikož víme, že konkurenční činností přináší zaměstnancům určitý majetkový prospěch je možné využít ochrany prostřednictvím zajištění nástrojů a výnosů z trestné činnosti¹¹⁸, kdy dojde k zamrznutí prostředků získaných soutěžním jednáním k zabránění dispozici s nimi. Za situace, kdy není zajištění výnosů z trestné činnosti dobře možné, mohou orgány činné v trestním řízení zajistit náhradní hodnotu věci¹¹⁹. Pokud existuje důvodná obava, že by mohlo být právo na náhradu škody zaměstnavatele jako poškozeného ztíženo, lze přistoupit k zajištění majetku¹²⁰ zaměstnance až do předpokládané výše škody.

Mezi sankční nástroje, které upravuje TZ řadíme propadnutí majetku¹²¹, peněžité trest¹²², propadnutí věci¹²³, propadnutí náhradní hodnoty¹²⁴ a zákaz činnosti¹²⁵. Trest

¹¹⁵ Usnesení Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 15. června 1998, sp. zn. 3 To 289/98, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 41/1999.

¹¹⁶ § 78 TR.

¹¹⁷ § 79 TR.

¹¹⁸ § 79a TR.

¹¹⁹ § 79g TR.

¹²⁰ § 47 TR.

¹²¹ § 66 TZ.

¹²² § 67 TZ.

¹²³ § 70 TZ.

¹²⁴ § 71 TZ.

¹²⁵ § 73 TZ.

propadnutí majetku a propadnutí věci představuje výjimku z ústavně garantované zásady nedotknutelnosti vlastnictví. Sankci propadnutí věci soud uloží v případě, že zaměstnanec získal za své konkurenční jednání odměnu.

Domnívám se, že za trest poskytující zaměstnavateli nejvyšší míru ochrany před konkurenční činností zaměstnance je trest zákazu činnosti. Jelikož jeho cílem není náhrada škody, která zaměstnavateli v důsledku takového jednání vznikla, ale zabránění zaměstnanci v dalším konkurenčním jednání. Smyslem sankce je dočasně zamezit zaměstnanci vykonávat určité zaměstnání, povolání či funkci¹²⁶, které využil k soutěžní činnosti.

¹²⁶ Zákaz činnosti může spočívat i v zákazu výkonu funkce statutárního orgánu, prokuristy v obchodní společnosti, viz Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. března 2016, sp. zn. 5 Tdo 1427/2015.

Závěr

V této diplomové práci byla popsána problematika konkurenčního zaměstnance jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení a nástroje ochrany zaměstnavatele proti takovému jednání.

Právní úprava zákazu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele se vztahuje pouze na dobu trvání pracovněprávního vztahu, jak plyne z ust. § 304 zákoníku práce. Ve své podstatě považuji dikci tohoto ustanovení za dostačující, a to i s přihlédnutím k faktu, že je takřka totožná s předchozí právní úpravou uvedenou v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce. I přesto bych však navrhla určité změny de lege ferenda. Podle mého názoru by se zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele neměl vztahovat pouze a jen na shodný předmět činnost, jak je zapsán v příslušných rejstřících, jelikož zde dochází k přílišnému formalizmu a nadměrnému zasahování do ústavně garantovaného práva zaměstnance na práci. Zákaz výkonu výdělečné činnosti by se měl vztahovat na takovou činnost, která je fakticky a reálně způsobilá přivodit zaměstnavateli vznik újmy, tedy zejména činnost svou povahou soutěžní, konkurenční vůči činnosti zaměstnavatele. Dále považuji za problematickou aplikaci výjimek ze zákazu konkurence v případě, že předmětem činnosti zaměstnavatele je právě vědecká či publicistická činnost. Dle mého názoru by nejschůdnějším řešením v této oblasti byl zásah zákonodárce, který může reagovat na stále se množící případy zneužití předmětných výjimek.

Zakotvení povinnosti zdržet se výkonu soutěžní činnosti vůči svému bývalému zaměstnavateli po skončení pracovního poměru, tedy institut konkurenční doložky, bude zanedlouho slavit své dvacáté narozeniny od doby, kdy ji zákonodárce poprvé normoval v pracovním právu. Od té doby konkurenční doložka prošla řadou významných změn. Nejprínosnější obměna spočívala ve zrušení zákazu sjednat konkurenční doložku před uplynutím zkušební doby, což umožnilo zaměstnavateli chránit své citlivé informace i v době, kdy zaměstnanec mohl pracovní poměr ukončit takřka ze dne na den. Také změna výše peněžitého vyrovnání jako finanční kompenzace za dodržování závazku nekonkurovat z původních 100 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance na polovinu v praxi oživila používání konkurenční doložky. I přes tyto, dle mého názoru, velmi vydařené změny, stále v právní úpravě konkurenční doložky shledávám jisté nedostatky. Především se jedná o možnost zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit kdykoli v době trvání pracovního poměru. Judikatura zaujala stanovisko, že se nejedná o právo zaměstnavatele odstoupit od dohody z jakéhokoli důvodu. Explicitní nevyjádření tohoto názoru v zákoně však absentuje

a představuje tak v praxi určitý problém, kdy se zaměstnavatelé mylně domnívají, že mohou od dohody odstoupit z jakéhokoli důvodu. Bylo by tedy přínosné tuto skutečnost vtělit do zákoníku práce, abychom se vyhnuli případným soudním sporům.

Při analýze nástrojů ochrany, jež má zaměstnavatel k dispozici k ochraně svých ekonomických zájmů jsem dospěla k závěru, že právní řád je velice štědrý a poskytuje mu velmi širokou paletu možností, ať už preventivních či represivních, pomocí kterých je schopen hájit své ústavně zaručené právo na podnikání a ochraňovat své citlivé a významné informace. Podle mého názoru nejvíce využívaným nástrojem ochrany, co do problematiky konkurenčního jednání, je institut náhrady škody, ať už v režimu zákoníku práce nebo občanského zákoníku. Také trestní právo pružně reaguje na soutěžní činnost zaměstnanců. Avšak mohu jen doporučit, aby zaměstnavatelé věnovali pozornost a péči prevenci před únikem citlivých informací a snažili se tak zabránit zdlouhavým a náročným soudním řízením.

Na závěr lze říci, že tato diplomová práce pojednává o konkurenčním jednáním z pohledu pracovního práva, nicméně tato problematika bezpochyby zasahuje i do jiných oblastí (např. smlouvy o obchodním zastoupení, úprava konkurenční doložky u nekalé soutěže, zákaz konkurenčního jednání statutárního orgánu obchodní korporace). Cílem nebylo podat zcela vyčerpávající výklad konkurenční činnosti, troufám si však říci, že po přečtení této práce bude mít čtenář alespoň základní povědomí o soutěžní činnosti zaměstnance a možnostech obrany proti němu.

Seznam použitých zdrojů

Bibliografie

- *Ottův slovník naučný: Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí - 14. díl Kartel-Kraj*. Praha: J. Otto, 1899. 1066 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 203 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s.
- JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2018. 400 s.
- VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 516 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 1295 s.
- MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, § 419-654*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 1264 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 247 s.
- HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 1335 s.
- HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014)*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s.
- ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád. Komentář*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 3004 s.

Odborné články

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

- KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 7-8, s. 53-59.
- ŠKUBAL, Jaroslav. Konkurenční doložka a její praktické užití. *Práce a mzda*, 2010, č. 10, s. 10-18.
- TUREK, Roman. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541-550.
- DRHOVÁ, Andrea, MLÝNKOVÁ, Alice. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech, 1. část. *Soukromé právo*. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer, ze dne 15. února 2019 [cit. 24. října 2019].
- TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*, 2004, č. 1, s. 18-22.
- VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. *Daňová a hospodářská kartotéka (DHK)*, Linde, 2012, č. 20, s. 26.
- TUREK, Roman. Peněžité vyrovnání jako obligatorní náležitost konkurenčních doložek, *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, s. 830-834.
- KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 50-52.
- VRAJÍK, Michal. Omezení jiné výdělečné činnosti. *Praktická personalistika*, 2017, č. 9-10, s. 41-49.

Ostatní zdroje

- Důvodová zpráva k zákoníku práce provedená zákonem č. 46/2004 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Internetové zdroje

- ABZ.cz: slovník cizích slov. *Monopson* [online]. slovník-cizich-slov.abz.cz, 17. prosince 2011 [cit. 8. října 2019]. Dostupné na <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=monopson&typ_hledani=prefix>.
- ABZ.cz: slovník cizích slov. *Oligopson* [online]. slovník-cizich-slov.abz.cz, 17. prosince 2011 [cit. 8. října 2019]. Dostupné na <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=oligopson&typ_hledani=prefix>.
- ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolina. *Loajalita není podlézáni* [online]. idnes.cz, 15. dubna 2004 [cit. 10. října 2019]. Dostupné na <https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/loajalita-neni-podlezani.A_2004M089Z01A>.

- *Výkladová stanoviska AKV XV.*, přijatá na zasedání kolegia expertů AKV dne 7. a 8. 11 2014 v Kácově a dne 16. 12. 2014 v Praze, bod 27 [online]. akvpracpravo.cz [cit. 24. října 2019]. Dostupné na <<http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042423>>.
- DOLEČEK, Marek. *Nekalá soutěž* [online]. businessinfo.cz, 26. června 2018 [cit. 31. října 2019]. Dostupné na <<https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nekala-soutez-ppbi-51204.html#!&chapter=3>>.

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2013
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/2965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2004, sp. zn. I. ÚS 4/04.
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. září 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.
- Nález Ústavního soudu ze dne 5. srpna 2010, sp. zn. III. ÚS 2278/07.
- Nález Ústavního soudu ze dne 28. listopadu 2017, sp. zn. III. ÚS 3033/17.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. května 2019, sp. zn. II ÚS 3101/18.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 13/1997, s. 123-131.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2006, sp. zn. 21 Cdo 1362/2005.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4060/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2010, sp. zn. 23 Cdo 2343/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2011, sp. zn. 23 Cdo 3859/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. července 2006, sp. zn. 21 Cdo 2258/2005.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2008, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3202/2009.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. září 2011, sp. zn. 32 Cdo 4591/2009.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. března 2016, sp. zn. 5 Tdo 1427/2015.
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 3 Cmo 260/97.
- Usnesení Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 15. června 1998, sp. zn. 3 To 289/98, publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 41/1999.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou konkurenčního jednání zaměstnance jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení a nástroji ochrany, jež má zaměstnavatel k dispozici k ochraně proti takovému jednání. Při zpracování jsem primárně vycházela ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který je základním stavebním kamenem pracovního práva. Cílem práce je analýza platné právní úpravy zabývající se zákazem konkurenční činnosti zaměstnance a její kritické zhodnocení. Účelem práce je podat čtenáři základní přehled o právní úpravě konkurence v pracovním právu.

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of competitive behavior, both during and after the course of employment as well as with legal tools provided for a protection of the employer against such behavior. The thesis is based on the Act No. 262/2006 Sb., The Labor Code, which is the elementary legal regulation of labor law. The aim of the thesis is to analyze the valid legal regulation regarding the prohibition of competitive activities of employees and its critical evaluation. The purpose of the thesis is to give the reader a basic overview of the legal regulations of competition in labor law.

Seznam klíčových slov

Konkurence, konkurenční jednání, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo, konkurenční doložka, ochrana, náhrada škody, přešupek, trestný čin

The key words

Competition, competitive negotiation, employee, employer, labor law, competition clause, protection, indemnity, misfeasance, criminal offense