

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická



Diplomová práce

**Konkurenční doložka a její problematické
aspekty ve srovnání s právní úpravou alespoň
dvou států**

Plzeň 2012

Vladimír Elíz

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Oddělení pracovního práva

Diplomová práce

**Konkurenční doložka a její problematické
aspekty ve srovnání s právní úpravou alespoň
dvou států**

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich

Jméno studenta: Vladimír Elíz

Studijní program: Právo a právní věda

Název oboru: Právo

Praha 2012

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „**Konkurenční doložka a její problematické aspekty ve srovnání s právní úpravou alespoň dvou států**“ zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly řádně citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

Praha, březen, 2012

.....
Vladimír Elíz

Chtěl bych poděkovat panu Mgr. Michalu Dittrichovi za odbornou konzultaci při psaní mé diplomové práce.

OBSAH

1. Úvod.....	6
2. Historický vývoj konkurenční doložky.....	8
2.1. Právní úprava za Rakousko-Uherska.....	9
2.2. Právní úprava v zákoně č. 111/1927 Sb.	11
2.3. Právní úprava v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích...13	
2.4. Právní úprava v zákoně č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění č. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.).....	14
2.5. Právní úprava v zákoně č. 189/1936 Sb. a n., o pracovním poměru redaktorů...15	
2.6. Úprava konkurenční doložky po roce 1948.....	15
2.7. Konkurenční doložka do novelizace zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb...15	
2.7.1. Právní úprava z hlediska předpisů upravujících zaměstnanost.....	19
2.7.2. Smluvní svoboda účastníků v pracovním právu.....	19
2.8. Konkurenční doložka ve znění novely zákona č. 46/2004 Sb.....	20
3. Současná úprava a srovnání s navrhovanou úpravou.....	22
3.1. Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v zákoníku práce za trvání pracovního poměru.....	24
3.1.1. Omezení konkurenčního jednání pro zaměstnance státní správy a dalších institucí.....	34
3.1.2. Právní úprava v zákoně č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů.....	36
3.2. Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v zákoníku práce po skončení pracovního poměru.....	39
3.2.1. Sjednání konkurenční doložky.....	40
3.2.2. Konkurenční činnost zaměstnance.....	42
3.2.3. Peněžité vyrovnání a jeho výše.....	45
3.2.4. Podmínky uzavření konkurenční doložky.....	46
3.2.5. Smluvní pokuta a náhrada škody.....	48
3.2.6. Zánik smluvního vztahu založeného konkurenční doložkou.....	50
3.3. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce účinné od 1.1.2012.....	51
4. Srovnání se zahraniční úpravou.....	53
4.1. Právní úprava konkurenční doložky na Slovensku.....	54
4.2. Právní úprava konkurenční doložky v Německu.....	55
4.3. Právní úprava konkurenční doložky v Polsku.....	56
4.4. Právní úprava konkurenční doložky v Rakousku.....	57
5. Úvaha de lege ferenda	57
6. Závěr.....	59
7. Resumé.....	61
Konkurenční doložka.....	66
Pracovní smlouva.....	69
Seznam použité literatury.....	60

1. Úvod

Žijeme v informačním věku, ve kterém jsou informace často rozhodujícím prvkem úspěchu. Ochrana utajovaných informací a firemního know-how musí patřit k prioritám každého podnikatele, který chce ve svém oboru být úspěšný, a musí chránit zdroj svého úspěchu obsažený převážně v kontaktech, obchodních partnerech, vztazích s klienty nebo dalších klíčů k úspěchu. Firemní know-how je často to nejcennější co podnikatel „vlastní“ a k tomu, aby mohl svou podnikatelskou činnost efektivně provozovat, musí využívat pracovní síly svých zaměstnanců, kterým právní úprava umožňuje volnost ve výběru a změně zaměstnání. Snaha zabránit úniku informací a citlivých dat je jednou z nejstarších problematik v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanci jsou v mnoha případech přesvědčeni, že jejich pracovní smlouva ujednání o konkurenční doložce obsahuje, ačkoli se většinou jedná pouze o ustanovení, které má bránit zaměstnanci ve využívání kontaktů navázaných v rámci pracovního poměru ve svůj prospěch nebo ve prospěch jiného zaměstnavatele. Určitá povinnost vyplývá pro zaměstnance i podle § 301 písm. d) zákoníku práce. Jde o povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tzv. konkurenční doložka ochranu zájmů zaměstnavatele ještě posiluje a umožňuje si určitým způsobem pojistit zaměstnance proti jednání, které by mohlo podnikatele poškodit. Jedná se o institut v pracovněprávních vztazích poměrně mladý, avšak stále více diskutovaný. Právní úprava konkurenčního jednání byla do zákoníku práce začleněna poměrně narychlo, a to až v průběhu legislativního procesu. To se zřejmě projevilo na její propracovanosti. Vzhledem k tomu bylo zajímavé sledovat, jak její zavedení způsobovalo interpretační obtíže a aplikaci v praxi. Poznatky a zkušenosti z praxe se následně musely promítnout do navrhované úpravy a následných novelizací zákoníku práce.

Prostudováním dostupných odborných příspěvků jsem se s tímto institutem podrobněji seznámil a mohu se ve své práci tímto tématem zabývat, jak na úrovni právní úpravy v České republice, tak ve srovnání se zahraniční úpravou vybraných Evropských zemí. Toto srovnání je zajímavé a důležité i proto, že pracovní trh na území společenství Evropských zemí je stále více otevřen a migrace za prací stále častějším jevem. Zahraniční úprava nám také umožní poučit se z nedostatků právní úpravy konkurenční doložky, které se projevují zejména v praxi, a vhodně ji doplnit nebo změnit tak, aby mohla plnit efektivně účel ke kterému je určena. Konkurenční doložka rozhodně není dokonalá a ještě dlouho zřejmě nebude poskytovat ochranu zájmů tak, jak by si to zaměstnavatelé a zaměstnanci představovali. Může být ale postupně

upravována, tak aby zároveň neomezovala ústavně zaručená práva zaměstnanců na svobodnou volbu povolání a další práva, která by mohla být tímto zasažena.

V úvodní části práce je zpracována zejména historická úprava tohoto institutu na území České republiky, který prošel značným vývojem. Konkurenční doložka byla předmětem častých odborných diskuzí a polemik, jakož i častých nesouladů v rozhodovací praxi soudů, a to včetně nálezů Ústavního soudu ČR a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. To vše plynulo z absence právní úpravy, kterou se pokusím v této práci přiblížit i z pohledu historického vývoje.

V další části práce se budu zabývat zejména současnou právní úpravou, která prošla nedávno novelizací a která je dalším krokem ke zdokonalování institutu konkurenční doložky. Ta přinesla mnoho důležitých změn, které by měly ovlivnit praktický efekt tohoto institutu. Jednu z nejzásadnějších změn novely spatřuji v tom, že konkurenční doložku bude možné sjednat již během zkušební doby zaměstnance. Dle staré úpravy bylo možné toto ujednání sjednat až po uplynutí zkušební doby a to bylo spojeno se značným rizikem, které musel zaměstnavatel během zkušební doby podstoupit, a zároveň to mělo určitý limitující efekt z pohledu zaměstnance při snaze zaměstnavatele omezit jeho přístup k určitým citlivým informacím a údajům během zkušební doby. Také za důležitou považuji změnu výše přiměřeného peněžitého vyrovnání, které náleží zaměstnanci za dodržení závazků vyplívajících z ujednání o konkurenční doložce.

Srovnání se zahraniční úpravou se pokusím zacílit hlavně na rozdíly v úpravě a na praktické dopady s tím spojené. Zároveň se zaměřím na úpravu, která by podle mého názoru měla být také obsažena i v právní úpravě České republiky. Následující část upravím v kapitole *de lege ferenda*, po které bude následovat shrnutí závěrů a poznatků získaných během studia a také během podrobnějšího zabývání se tímto tématem, které dle mého názoru rozhodně patří k aktuálním a velice diskutovaným. Také proto jsem si toto téma vybral a doufám, že tato práce obsahuje ucelený rozbor problematiky konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích, a to od historického vývoje až po platnou a navrhovanou úpravu. K vypracování této práce byla využita dostupná odborná literatura a další odborné zdroje, jako právní předpisy, odborné články, judikáty i cizojazyčné prameny.

2. Historický vývoj konkurenční doložky

V této části své diplomové práce se chci zaměřit na zmapování konkurenční doložky z historického hlediska. Institut konkurenční doložky je starší než se mnoho lidí domnívá. Základy jeho právního ustanovení byly položeny již více než před sto lety. Současná právní úprava se tou historickou nejen inspirovala, ale některé její instituty byly z původních ustanovení přímo převzaty. V souvislosti se zavedením konkurenční doložky do právního řádu České republiky se v odborných příspěvcích hovoří o tom, že potřeba jejího vzniku nastala až v souvislosti se společensko-ekonomickými změnami po roce 1989 a že jde o institut anglo-amerického systému.¹

Níže uvedené skutečnosti svědčí o tom, že tento institut má na našem území tradici již od počátku minulého století, kdy bylo potřebné upravit přípustnost jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která již v minulosti mohla být v rozporu se zájmy zaměstnavatele a mohla ohrozit jeho postavení v hospodářské soutěži během trvání zaměstnání i po jeho ukončení. Názor, který i z dnešního pohledu značně vystihuje problematiku tohoto institutu, vyjádřil bývalý profesor právnické fakulty v Praze JUDr. Karel Hermann-Otavský a bývalý vrchní odborový rada ministerstva spravedlnosti JUDr. Jan Srba, a to: *„Konkurenční doložky chovají v sobě pro zaměstnance značné nebezpečí hledíc k tomu, že vztahují se teprve na dobu po skončení poměru pracovního a svádějí zaměstnance, jemuž podařilo se dostat místo, k souhlasu s doložkou bez bližší úvahy o obsahu doložky v situaci po ztrátě svého zaměstnání. Situaci to pro něho tím choulostivější, čím více se v odvětví své činnosti vzdělával nejlépe by právě v konkurenčním podniku se umístil. S tímto zájmem zaměstnance utkává se zájem zaměstnavatele na obmezení zaměstnance ve směru uvedeném, zájem to rovněž velmi závažný, ano často pro zaměstnavatele přímo životní: zaměstnanec, jenž v důsledku svých služeb nabyl znalosti o závodních tajemstvích zaměstnavatele ať výrobních ať obchodních, může po vystoupení z poměru pracovního vstoupiti do podniku konkurentova – jsa jím třeba i přímo zlákan – anebo založiti podnik vlastní a svého bývalého zaměstnavatele, využívaje jeho tajemství výrobních nebo obchodních, ruinovati. Úvahy těchto zájmů vedou k tomu, že stejně jako nelze klausule konkurenční naprosto vylučovati, tak nelze také zaměstnance – zhusta nezkušeného a před*

¹ Salačová Marie. *K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách*. Právní pohledy, 1996, roč. 4, č.6, str.1. Dostupné z CD Judikatura a časopisy. Praha: C.H.Beck 2001

vystoupením ze služby jen málo své budoucnosti dbalého – zastaviti bez ochrany vůči překrostem doložky jím dříve neuváženým“.²

2.1. Právní úprava za Rakousko-Uherska

Rozvoj hospodářských aktivit a tržních vztahů vyvolal potřebu ochrany zaměstnavatelů a jejich obchodního tajemství během trvání pracovního poměru se zaměstnancem tak i po jeho skončení. Jedna z prvních právních úprav, která poskytovala tuto ochranu, byla vytyčena v zákoně o obchodních pomocnících, který byl přijat v roce 1910. Jednalo se o zákon č. 20/1910 ř.z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, kde v § 36 - § 38 byla upravena *Doložka konkurenční*. Dle císařského nařízení č. 8 ř.z., ze dne 10. 1. 1915, který se na základě zákona č. 11/1918 Sb. z. a následné recepční normy stal součástí právního řádu první Československé republiky.³ Zákaz konkurence byl po dobu trvání pracovního poměru formulován v § 7 citovaného zákona takto: „*V § 1, odstavci 1 dotčení zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovati samostatného kupeckého podniku, ani činiti obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet. Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, zaměstnavatel může žádati náhradu způsobené škody nebo na místo toho požadovati, aby obchody na zaměstnancův účet byly pokládány za uzavřené na zaměstnavatelův účet. Co se týče obchodů na cizí účet uzavřených, může žádati, aby mu byla vydána náhrada za to obdržená nebo mu byl postoupen nárok na náhradu. Zaměstnancům, již u zaměstnavatelů v § 2 č. 5 ustanovených (pozn. – tj. u civilních inženýrů, nikoli autorizovaných architektů a u civilních geometrů), zapovídá se bez svolení zaměstnavatelova na vlastní nebo cizí účet přijímati příkazy, spadající v obor obchodní činnosti zaměstnavatele, pokud jest to na újmu zaměstnavatelově...“*

Zákon o obchodních pomocnících postihoval zákazem výkonu konkurenční činnosti jenom obchodní pomocníky a osoby konající vyšší služby nikoli kupecké. V § 1 citovaného zákona byl vymezen pojem obchodního pomocníka a to tak, že to byly osoby, které při provozování obchodu některého kupce jsou ustanoveny, aby převážně konaly kupecké služby. V tomto zákoně bylo obsaženo i negativní vymezení osobní působnosti: „*Osoby u kupce stanovené, kterých se využívá toliko výjimečně ke kupeckým službám, jakož i osoby, které vykonávají převážně podřízené úkony,*

² Hermann-Otavský Karel, Srb Jan. *Zákon o soukromých zaměstnancích*. Praha: Právnické nakladatelství a knihkupectví, 1935, str. 438

³ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 433

nepokládají se za obchodní pomocníky“. Právní úprava služební smlouvy byla inkorporována do obecného zákoníku občanského z roku 1811, ve znění III. dílčí novely z roku 1916 a pozdějších předpisů, jako *lex generalis* ve vztaku k zákonu o obchodních pomocnících, a to v § 1151 a násl. a zákaz konkurence neobsahovala.

V § 36 a § 37 zákona o obchodních pomocnících bylo také ustanovení doložky obsažené ve smlouvách, která se vztahovala i na období po skončení pracovního poměru. Ustanovení § 36 připouštělo, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel úmluvu, kterou se zaměstnanec omezoval po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti. Jednalo se však pouze o případy, kdy nešlo o nezletilého zaměstnance nebo o zaměstnance s odměnou nepřesahující 4 000,- Kč ročně. Takto upravená konkurenční doložka měla účinnost podmíněnou tím, že zaměstnanec měl svou činnost omezit pouze v činnosti v obchodním odvětví zaměstnavatele, a to nejdéle po dobu jednoho roku. Omezen byl v předmětu, čase a místě a v poměru k obchodním zájmům, jaké měl jeho zaměstnavatel na jeho dodržení. V § 37 citovaného zákona bylo ustanoveno, že se zaměstnavatel nemohl domáhat práv založených platně sjednanou konkurenční doložkou v případech, kdy došlo ke skončení pracovního poměru bez zavinění zaměstnance.⁴ Byla také upravena možnost sjednání smluvní pokuty vyplývající z konkurenční doložky. Smluvní pokuty však podléhaly moderačnímu právu soudu v případech, kdy o jejich výši rozhodoval soud.⁵ Smluvní pokuta byla definována, jako paušalizovaná náhrada škody, ze které vyplýval jednoznačný vztah smluvní pokuty a náhrady škody způsobené zaměstnavateli porušením konkurenční doložky ze strany zaměstnance.

Prvorepubliková úprava byla až překvapivě precizní a vzájemně vyvažovala zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.⁶ Přípustnost uzavírání konkurenční doložky byla omezena zaměstnavatelovým odvětvím, časem (dobou jednoho roku), místem a dále požadavkem na neohrožení „zaměstnancovy výživy“. Ustanovení § 36 a § 37 otvíraly značný prostor k interpretaci, zejména z pohledu posuzování neúčinnosti konkurenční doložky z důvodu ztížení zaměstnancovy výživy.⁷ Často bylo předmětem rozhodovací praxe soudů též stanovení přiměřenosti smluvní pokuty. Zaměstnavateli příslušela pouze smluvní pokuta, v žádném případě neměl nárok na náhradu škody či další splnění závazku nekonkurovat.

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

⁵ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 434

⁶ Pelikánová Irena. *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*. Právní praxe v podnikání, 1997

⁷ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 434

2.2. Právní úprava v zákoně č. 111/1927 Sb.

Zákon č. 111/1927 Sb. proti nekalé soutěži, byl další právní normou, která upravovala konkurenční činnost zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli. V § 13 citovaného zákona byla upravena ochrana informací, se kterými zaměstnanec přicházel při plnění svých pracovních povinností do styku. V odst. 1 citovaného zákona: „*Kdo jako zaměstnanec nebo učeň za trvání zaměstnaneckého nebo učňovského poměru jiné osobě neoprávněně sdělí nebo učiní přístupným obchodní nebo výrobní tajemství, jež mu v důsledku jeho poměru v podniku buď bylo svěřeno nebo se stalo jinak přístupným a jehož může být použito za účelem soutěže, může býti žalován, aby se zdržel takového jednání*“. Z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že ochraně podléhaly pouze určité informace a údaje kvalifikované jako obchodní nebo výrobní tajemství. Naopak znalosti, informace a dovednosti, které zaměstnanec získal během výkonu pracovní činnosti, ochraně před sdělením nebo zpřístupněním jiné osobě nepodléhaly. Nebyly totiž kvalifikovány jako obchodní nebo výrobní tajemství. Toto ustanovení bylo upraveno v odst. 3 a tak vylučovalo aplikaci odst. 1 na používání znalostí, zručností, kterých zaměstnanec nabyl během své činnosti v podniku svého zaměstnavatele.

V § 14 zákona proti nekalé soutěži byla označena nekalá soutěž osob pomocných a používání její soutěžitelem. Podle odst. 1 tohoto ustanovení platí, že zaměstnanec, vyjma domácího dělníka, zmocněnec, jednatel nebo cestující přijatý výlučně pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může býti žalován, aby se zdržel takového jednání.⁸ Toto ustanovení tedy zapovídalo zaměstnanci a osobám v obdobném postavení během trvání zaměstnaneckého poměru výkon jiné výdělečné činnosti v soutěži pro jiného soutěžitele.

K vymezení okruhu zaměstnanců, na které se zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti vztahoval, lze citovat právní názor p. Skály: „...*patří sem tedy všichni zaměstnanci, ať duševně či manuálně pracující, kteří jsou ve službách určitého podniku, tedy i státní, veřejní, pokud stát a veřejné korporace jsou podnikateli, dále zaměstnanci advokátní, notářští atd., asistenti universitních profesorů, pokud jsou tito podnikově činní, tedy nikoli toliko vědecky apod...*“.⁹

Toto citované ustanovení zákona proti nekalé soutěži mělo povahu zákonného zákazu, který nebyl vázán na smluvní dohodu.¹⁰ Ustanovení chránilo zaměstnavatele před výkonem konkurenční činnosti zaměstnance za trvání pracovněprávního vztahu. Právní

⁸ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 28 s ISBN 978-80-7201-738-6

⁹ Skála Karel. *Nekalá soutěž: Ch.2.2. Trvání zaměstnaneckého poměru*. Dostupné z ASPI

úprava nekalé soutěže však nehovořila o přípustnosti ujednání zákazu konkurenčních aktivit pro dobu po skončení zaměstnaneckého vztahu. Právní teorie tuto možnost připouštěla a zaměstnavatel se zaměstnancem mohli uzavřít konkurenční doložku, která se vztahovala i na: „ochranu tajemství i na dobu po skončení zaměstnaneckého poměru může si zaměstnavatel zajistiti toliko smlouvou, např. konkurenční klausulí.“¹¹

Citovaný zákon proti nekalé soutěži precizně formuloval, jaké prostředky právní ochrany mohl zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci, který porušil povinnost zdržet se výkonu konkurenční činnosti ve vztahu k zaměstnavateli, použít. Dle § 14 odst. 1 zákona proti nekalé soutěži mohl zaměstnavatel svého zaměstnance žalovat, aby se zdržel takového jednání. V případech, kdy zaměstnanec věděl nebo musel vědět, že touto činností poškozuje podnik, kterého byl zaměstnancem, mohl být žalován dle odst. 2 téhož paragrafu i o náhradu škody. Po nahlédnutí do § 16 upravujícího obsah nároku na náhradu škody, zjistíme, že škodou se rozuměl též ušlý zisk a nadto mohl žalobci přičknout soud na jeho návrh též přiměřené odškodné za utrpěné a jiné osobní újmy. Dle ustanovení § 18 mohl soud v rozsudku přiznat vítězné straně právo zveřejnit rozsudek na určitou dobu k tíži strany, která spor prohrála. Právní důsledky výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která byla neoprávněná, byly oproti současné úpravě mnohem přísnější. Poškozený zaměstnavatel se mohl nejen domáhat ochrany prostřednictvím zdržovací žaloby a žaloby na náhradu škody, ale takové protiprávní jednání mělo své důsledky také v oblasti trestní.

Větší obezřetnost zaměstnavatelů při zaměstnávání osob, které byly zaměstnání současně u jiného zaměstnavatele, byla dána i v ustanovení § 32 odst. 2. a to: „... se téhož přestupku dopouští soutěžitel, jenž u vědomí, že je to na škodu jiného soutěžícího podniku, použije služeb takové osoby, o níž ví, že byla výlučně přijata pro tento podnik“. Za tento citovaný přestupek nekalé soutěže hrozil dle § 37 odst. 2 zaměstnanci peněžitý trest od 50.000 do 100.000 Kč nebo vězení od tří dnů do jednoho měsíce.¹²

¹⁰ Pelikánová Irena. *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*. Právní praxe v podnikání, 1997

¹¹ Skála Karel. *Nekalá soutěž: Ch.2.2. Trvání zaměstnaneckého poměru*. Dostupné z ASPI,

¹² Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 28 s ISBN 978-80-7201-738-6

2.3. Právní úprava v zákoně č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících, byl zrušen zákonem č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Právní úprava v zákoně o soukromých zaměstnancích v úpravě konkurenční doložky v podstatě vycházela ze zákona o obchodních pomocnících. Soutěžní doložku definoval § 47 jako úmluvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru.

Soutěžní doložka byla závazná pod podmínkou svéprávnosti zaměstnance, tzn. dovršením 21 roku nebo prohlášením za zletilého po 18 letech v době jejího sjednání, a dále tím, že jeho plat musel při skončení pracovního poměru přesahovat 18.000,- Kč ročně a oproti dřívější právní úpravě také tím, že zaměstnanec měl možnost se seznámit s výrobními nebo obchodními tajemstvími zaměstnavatele.¹³ V případech, kdy byl plat zaměstnance při skončení pracovního poměru vyšší, byla závaznost konkurenční doložky podmíněna podle ustanovení § 47 odst. 2 tím, že soutěžní doložka sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele a dále tím, že ukládala zaměstnanci omezení, co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví. Toto omezení nebylo na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru a nemělo ztížit neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodním zájmům zaměstnavatele.

Odst. 3 zákona o soukromých zaměstnancích rovněž připouštěl, aby doba, po kterou zaměstnanec byl omezen ve výkonu své výdělečné činnosti, mohla být rozšířena až na pět let, a to pouze za podmínky, že se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci za dobu přesahující jeden rok až do uplynutí soutěžní doložky plat, který mu náležel při skončení pracovního poměru. Forma soutěžní doložky byla zákonem obligatorně stanovena, a to písemnou formou. V případě, že by zaměstnavatel nesplnil závazek platit zaměstnanci finanční kompenzaci, odpadl by zřejmě i závazek zaměstnance konkurenční doložku dodržovat.¹⁴ V § 48 citovaného zákona byla upravena platnost soutěžní doložky na důvod skončení pracovního poměru, který mohl zaměstnanec ukončit písemným prohlášením, že nepokládá úmluvu za závaznou. Musel tak učinit do 1 měsíce. Tímto právním úkonem přivodil neplatnost soutěžní doložky, a to v případě, že zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem. Soutěžní

¹³ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 36 s ISBN 978-80-7201-738-6

¹⁴ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 36 s ISBN 978-80-7201-738-6

doložka se stala rovněž neplatnou v případě, kdy zaměstnavatel bez důležitého důvodu zrušil předčasně pracovní poměr nebo pracovní poměr vypověděl zaměstnanec bez věcného či důležitého důvodu a nezavázal-li se zaměstnavatel, že po dobu omezení bude zaměstnanci platit plný plat, který náležel zaměstnanci při skončení pracovního poměru, nebo když neplatil ač byl upomenut.

Zákonodárce v § 49 zákona o soukromých zaměstnancích vyřešil vztah smluvní pokuty, byla-li sjednána. Sloužilo to k náhradě případné další škody, resp. k trvání závazku zaměstnance ze soutěžní doložky. Pokud byla sjednána smluvní pokuta pro případ porušení soutěžní doložky, mohl se zaměstnavatel domáhat pouze sjednané náhrady, nikoliv splnění soutěžní doložky nebo náhrady škody. Rovněž bylo zakotveno moderační právo soudu na zmírnění smluvních náhrad, a to v ustanovení § 50, dle kterého mohl soud smluvenou náhradu přiměřeně snížit s přihlédnutím na řádné plnění smlouvy. Soutěžní doložky mohly být součástí jak individuálních pracovních smluv, tak součástí kolektivních smluv. O tom, že právní úprava konkurenční doložky v citovaném zákoně představovala vzájemné vyvážení práv a povinností obou smluvních stran, svědčí také to že, neměli v době účinnosti zásadní připomínky ani zástupci zaměstnanců. Na společné schůzi soukromozaměstnaneckých organizací v ČOD sdružených, konané dne 22.11.1933 v Praze, bylo v části VIII. Soutěžní doložka a hranice smluvní volnosti uvedeno, že „*proti ustanovení o omezení smluvní volnosti byly vzneseny jisté námitky, ačkoliv ne zásadního rázu...*“.¹⁵

2.4. Právní úprava v zákoně č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění č. 31 bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.)

Za první republiky existoval v právním řádu i zákonný zákaz konkurenčního jednání po skončení pracovního poměru vztahující se na velmi úzkou skupinu zaměstnanců ve vedení bank. Jednalo se o kogentní zákaz, který se týkal zaměstnanců revizního a důvěrnického společenstva, kteří se nesměli podobu pěti let od skončení pracovního poměru stát členem správního nebo dozorčího orgánu jakéhokoli podniku nebo peněžního ústavu, který byl na něm závislý (§ 18, § 26 odst. 5 citovaného

¹⁵ Připomínky k zákonu o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, zpracované při společné schůzi soukromozaměstnaneckých organizací v ČOD sdružených, konané dne 22.11.1933 v Praze, část VIII. Dostupné z www.senat.cz/zajimavosti

zákona).¹⁶ Tito zaměstnanci také nesměli sami provozovat peněžní podnik ani nesměli být přijati přímo nebo nepřímo do jakéhokoli podniku v tomto odvětví.¹⁷

2.5. Právní úprava v zákoně č. 189/1936 Sb. a n., o pracovním poměru redaktorů

Zákon o pracovním poměru redaktorů se vztahoval na redaktory, kteří vykonávali svoji práci jako hlavní pracovní poměr a ne jako příležitostní činnost. V § 15 zákona byla upravena soutěžní doložka a to tak, že pokud „*omezuje redaktora ve výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, není pro něj závazná*“ Toto kogentní ustanovení bránilo ve sjednání konkurenční doložky s redaktorem, a to za žádných podmínek.

2.6. Úprava konkurenční doložky po roce 1948

Právní úprava konkurenční doložky byla obsažena v zákoně 154/1934 Sb. Byla součástí právního řádu až do 1.1.1966, kdy nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Po únoru 1948 byla v praxi neaplikovatelná. Zákoník práce konkurenční doložku ve svých ustanoveních neupravoval, a to se zřetelem k politickým a hospodářským poměrům, pro které bylo typické úplné potlačení soukromých podnikatelských aktivit. Bylo vyloučeno, aby zaměstnanec po skončení pracovního poměru konkuroval jako soutěžitel v hospodářské soutěži svému bývalému zaměstnavateli. Zájmy bývalého zaměstnavatele nemohl zaměstnanec ohrozit ani jako osoba samostatně výdělečně činná ani jako zaměstnanec jiného zaměstnavatele, neboť zaměstnanec mohl být v pracovním poměru pouze u jiného státního podniku nebo státní organizace.

2.7. Konkurenční doložka do novelizace zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb.

V souvislosti se společensko-ekonomickými změnami po roce 1989 a s tím souvisejícím rozvojem soukromého podnikání a tržní ekonomiky se zaměstnavatelé snažili ochránit své know-how před konkurenční činností svých zaměstnanců po

¹⁶ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 38 s ISBN 978-80-7201-738-6

¹⁷ Šimečková Eva. *Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2003, č. 3, str. 264

skončení pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnanci mohli využít dovedností a znalostí získaných při plnění svých pracovních povinností, a to jak při výkonu podnikatelské činnosti nebo v pracovněprávním poměru u jiného zaměstnavatele. Proto někteří zaměstnavatelé inkorporovali do pracovních smluv konkurenční doložky pro své zaměstnance, a to i přesto, že institut konkurenční doložky nebyl zákoníkem práce výslovně upraven. Před zavedením výslovné právní úpravy konkurenční doložky do zákoníku práce byla problematika platnosti závazku zaměstnance zdržet se ve vztahu ke svému zaměstnavateli konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru rozhodující povaha právního vztahu, který vznikl až na základě sjednání konkurenční doložky. Bylo nutné zabývat se, zda šlo o pracovněprávní vztah, který se řídil ustanoveními zákoníku práce, popř. jiný vztah, který do působnosti pracovněprávních předpisů nespadal. Dle ustanovení § 1 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000 byly pracovněprávní vztahy definovány jako „*vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“. Toto vymezení však bylo neúplné, protože odráželo pouze individuální pracovněprávní vztahy. Uvedená definice opomíjí vztahy kolektivního pracovního práva, které je možné vymezit jako právní vztah mezi subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli. resp. jejich sdruženími.

Pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec označoval zákoník práce ve svých ustanoveních jako subjekty, které teprve jednaly o uzavření pracovní smlouvy nebo jako subjekty, které jsou účastníky pracovněprávních vztahů, jakož i subjekty, které už nejsou účastníky pracovněprávních vztahů. Proto bylo důležité mít na paměti, v jaké pozici při jednání se tyto subjekty nacházejí při posuzování právního postavení jednajících subjektů. Příliš úzké vymezení pojmu pracovněprávního vztahu a další nepřesnost spočívala v tom, že do působnosti zákoníku práce náležely také právní vztahy, které vznikaly mezi zaměstnavateli na straně jedné a jinými fyzickými osobami než zaměstnanci na straně druhé. Bylo tomu tak zejména v případech nároků, které náležely pozůstalým po zemřelém zaměstnanci.¹⁸ Jednalo se o případy pracovněprávních vztahů v širším smyslu. Pod pojem pracovněprávního vztahu v širším smyslu bylo možné subsumovat také právní vztahy v oblasti zaměstnanosti.

Tyto právní vztahy však zákoník práce neupravoval ve svých ustanoveních. Příslušné právní předpisy byly upraveny na úseku zaměstnanosti.¹⁹ Pracovněprávní vztahy lze tedy vymezit podle teorie pracovního práva i rozhodovací praxe soudů jako právní vztahy vznikající v souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnance pro

¹⁸ Ustanovení § 197, § 260 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000

¹⁹ Zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31.12.2000

zaměstnavatele, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí, jsou-li k této práci v časovém, místním a zejména věčném (vnitřně účelovém) poměru.²⁰ Pracovněprávní vztahy tedy mohly vznikat nejen za trvání pracovního poměru, ale i po jeho skončení (§ 190 a násl. zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000) a před jeho uzavřením (před-smluvní vztahy §28 zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000), vždy ale musela být souvislost s výkonem práce. Toto striktní posuzování, zda se jednalo o pracovněprávní vztah, nebylo samoúčelné, ale z aplikačního hlediska mělo zásadní význam, neboť právní úprava v zákoníku práce účinném do 31.12.2006 byla postavena na principu úplné samostatnosti pracovního práva a nebyl zde ani vztah subsidiarity mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Bylo tedy rozhodující, zda konkurenční ujednání bylo možné definovat jako právní úkon spadající do působnosti zákoníku práce, ačkoliv upravovalo práva a povinnosti obou účastníků pro dobu po skončení pracovního poměru.

V širším smyslu bylo možné konkurenční ujednání chápat jako právní úkon spadající do působnosti zákoníku práce, neboť bezprostředně souviselo s výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru.²¹ Nejvyšší soud České republiky však vyslovil právní názor, že za situace, kdy nebyla možnost sjednání tzv. konkurenční doložky jako smluvní typ českým právním řádem upravena, příslušelo posuzovat platnost ujednání účastníků vzhledem k jejich obsahu na základě příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku.²²

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) byl právním předpisem, ve kterém převažovaly ustanovení kogentního charakteru. Na rozdíl od soukromoprávních kodexů postrádal obdobu ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého „ *si účastníci občanskoprávních vztahů mohou upravit vzájemná práva a povinnosti dohodou odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a jestliže z povahy ustanovení zákona nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit* “. Většina autorů vycházela z toho, že pracovní právo vytvářelo uzavřený systém smluvních typů, který neumožňoval účastníkům pracovněprávních vztahů uzavírat jiné smlouvy než ty, které byly jako smluvní typy výslovně upraveny zákoníkem práce.²³

²⁰ Rozsudek Vrelního soudu v Praze ze dne 20.1.1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94

²¹ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10, str. 436

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2005, sp.zn. 21 Cdo 248/2005

²³ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4, č. 10 str. 436

Z důvodů specifík pracovněprávních vztahů v zákoníku práce účinném do 31.12.2006 chybělo ustanovení upravující institut nepojmenovaných smluv, který je charakteristický pro soukromoprávní úpravy - § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, § 269 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Smluvní zásada pracovněprávních vztahů vyplývala z ustanovení § 7 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000, ačkoliv byla výrazně omezena ustanovením § 244 odst. 1, které vymezovalo rámec pro přípustnost smluvního ujednání v pracovněprávních vztazích a mělo kogentní charakter. Smlouva, která byla sjednaná podle příslušných ustanovení zákoníku práce, je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Pravidlo obsažené v tomto ustanovení bylo možné považovat za „*právní vyjádření zákazu jiného chování, než je chování, jež předvídá právní norma*“.²⁴ Podle některých autorů bylo možné na podkladě shora uvedených skutečností učinit závěr, že bylo vyloučeno, aby zaměstnanec a zaměstnavatel mohli uzavírat smlouvy, které neodpovídaly žádnému ze smluvních typů upravených v jednotlivých ustanoveních pracovněprávních předpisů.²⁵

Podle uvedeného názoru bylo možné uzavřít, že dohoda, kterou se zaměstnanec zavazoval nevyvíjet po určitou dobu po skončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem činnost v oboru podnikání svého zaměstnavatele, byla neplatná pro rozpor se zákonem (§ 242 odst. 1 písm. a) a § 244 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2000, neboť tato dohoda nebyla předpisy pracovního práva upravena.²⁶ Neplatnost soutěžní doložky byla také dovozována ze znění ustanovení § 242 odst. 1 písm.c) zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000, neboť zaměstnanec by se jejím sjednáním předem vzdal práva svobodně uzavřít pracovní smlouvu o určitém obsahu s jiným zaměstnavatelem, popř. možnosti podnikat v určitém oboru po skončení pracovního poměru. Přípustnost uzavírání konkurenčních ujednání bylo možné dovodit nejen z pohledu základních lidských práv, ale také přímo z ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000.

Dle tohoto ustanovení bylo možné, aby si účastníci v pracovní smlouvě dohodli další podmínky, na kterých měli zájem. V těchto podmínkách byla spatřována možnost uzavření konkurenční klauzule spojené se smluvní pokutou. Záměrem zákonodárce zřejmě bylo připustit možnost převzetí závazku zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru ve vztahu k zaměstnavateli, neboť výslovná

²⁴ Barancová Helena. *K přípustnosti atypických smluv v pracovním práve*. Právní obzor. 1998, roč. 82.č. 3, str. 538

²⁵ Doležilek Jiří. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 1996, roč. 4. č.10, str. 436

²⁶ Šimečková Eva. *Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru*. Právo a podnikání, 2003, č. 10, str. 23

právní úprava pro výkon jiné výdělečné činnosti byla inkorporována do ustanovení § 75 zákoníku práce.

Do nabytí účinnosti zákona č. 155/2000 Sb. tzv. konkurenční doložku dle pracovněprávních předpisů se zaměstnancem nebylo možné platně sjednat.²⁷ Smlouva o konkurenční doložce by byla považována za neplatnou i kdyby byla považována za občanskoprávní podle § 51 občanského zákoníku, neboť podle ustanovení 574 odst. 2 občanského zákoníku se nelze vzdát práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout.²⁸

2.7.1. Právní úprava z hlediska předpisů upravujících zaměstnanost

Na přípustnost uzavírání soutěžních doložek podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2000 bylo možné nahlížet také z pohledu právních předpisů upravujících zaměstnanost.²⁹ Vycházely z principu tzv. vhodného zaměstnání, což bylo v souladu s ust. § 1 odst. 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31.12.2000. Při zprostředkování zaměstnání byl uchazeč povinen poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost, ale nebylo úplně zřejmé, zda v případě, kdy uchazeč o zaměstnání do „vhodného zaměstnání“ nastoupit odmítl s poukazem na smluvně převzatý závazek zaměstnavateli nekonkurovat po skončení pracovního poměru. Úřad práce mohl v rámci správního uvážení tento důvod posoudit jako vážný ve smyslu ust. § 7 odst. 3 zákona č. 1/1991 Sb. V opačném případě mohl úřad práce rozhodnout o vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání, a to se všemi důsledky, zejména se zánikem nároku uchazeče na hmotné zabezpečení.

2.7.2. Smluvní svoboda účastníků v pracovním právu

Princip svobody, jakožto základní princip tržního hospodářství, se v právu projevuje jako svoboda účastníků právních vztahů. Pojem smluvní svobody bývá v souladu s teorií občanského práva definován jako *„ právní situace, jejíž podstata je v tom, že subjekt může upravovat vlastní soukromoprávní vztahy, a to prostřednictvím právního jednání a v těchto hranicích se může vůle subjektu svobodně utvářet a*

²⁷ Galvas Milan a kol. *Pracovní právo. 2. vydání*. Brno: Masarykova univerzita Brno a Doplněk, 2004, str. 256

²⁸ Šimečková Eva. *Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru*. Právo a podnikání, 2003, č. 10, str. 23.

²⁹ Zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31.12.2000

Zák. č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31.12.2000

*projevovat*³⁰. Po roce 1989 bylo potřebné rozšíření a prohloubení smluvní svobody v pracovním právu, a proto bylo poukazováno zejména na ústavněprávní aspekty této problematiky. V devadesátých letech se míra autonomie vůle účastníků postupně zvyšovala, zejména s přijetím zákona č. 74/1994 Sb., kterým se změnil a doplnil zákoník práce a některé další zákony postupně rozšiřoval. V souvislosti s tím se hovořilo o „*posunu směrem k soukromoprávní metodě regulace pracovněprávních vztahů*“.³¹ Určitá míra omezení smluvní svobody prostřednictvím veřejnoprávních zásahů státu je však nezbytná, neboť vychází ze základních principů pracovního práva.

2.8. Konkurenční doložka ve znění novely zákona č. 46/2004 Sb.

Potřeby právní praxe vedly k detailnějšímu vymezení konkurenční doložky, a to novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. s účinností od 1.3.2004. „*Dikce zákona (zákoník práce ve znění zák. č. 155/2000 Sb. – poznámka autora) však v některých svých ustanoveních způsobuje značné problémy a pochybnosti při praktické aplikaci. Například zařazení do § 29 vzbuzuje pochybnosti při praktické aplikaci. Například zařazení do § 29 vzbuzuje pochybnosti o tom, zda lze příslušné ujednání učinit výlučně v pracovní smlouvě, okruh zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku sjednat, je stanoven příliš široce a nelze ho blíže specifikovat. Navrhuje se proto umožnit zaměstnavatelům uzavírat se zaměstnanci dohodu, která by omezovala výkon jejich výdělečné činnosti po skočení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, přičemž jim bude poskytováno peněžité vyrovnání. Plnění smluvního závazku je zajištěno smluvní povinností zaměstnance zaplatit zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku v případě porušení závazku. Dohodu lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců...*“³²

Zmíněnou novelizací byl do zákoníku práce zapracován § 29a, který uceleně, vyváženě a moderně upravoval institut konkurenční doložky. Stanovil:

„ (1) *Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skočení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“.³³ Vzhledem

³⁰ Galvas Milan. *Některé aspekty smluvní svobody a její vyjádření v pracovním právu*. Právník, 1999, roč. 138, č. 1, str. 334

³¹ Galvas Milan. *Některé aspekty smluvní svobody a její vyjádření v pracovním právu*. Právník, 1999, roč. 138, č.1, str. 335

³² Důvodová zpráva návrhu zákona, kterým se měnil zákoník práce a o změně některých zákonů, PSP, tisk 261/0

³³ Zák. č. 46/2004, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

k zákonodárcem užitě formulaci se na rozdíl od předešlé právní úpravy jeví jednoznačný závěr o možnosti sjednat konkurenční doložku v pracovní smlouvě, tak jakékoliv jiné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Novelou se také vyřešily i pochybnosti o účincích dohody nekonkurenčním jednání v průběhu pracovního poměru, když jednoznačně stanovila její závaznost na dobu o maximální délce jednoho roku po skončení pracovního poměru. Také okruh zakázaných činností byl důsledněji vymezen. Tyto činnosti představuje jakákoliv výdělečná činnost bez ohledu na charakter právního vztahu, ve kterém je vykonávána. Důležitý byl vztah této činnosti k předmětu podnikání zaměstnavatele, s nímž nesmí být totožná a nesmí mít soutěžní povahu vůči podnikání bývalého zaměstnavatele. Konkurenční doložka byla dále upravena:

„(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednaná zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.

(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.

(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6³⁴

³⁴ Zák. č. 46/2004, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Až na malé změny byl institut konkurenční doložky v této podobě včleněn do textu nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Jednalo se o komplexní a moderní právní úpravu, a to i ve srovnání s právní úpravou v jiných evropských zemích.

3. Současná úprava a srovnání s navrhovanou úpravou

Tuto kapitolu jsem chtěl věnovat současné úpravě konkurenční doložky a pojednat o navrhované úpravě. Novelou zákoníku práce zákonem č. 356/2011 Sb. se však navrhovaná úprava stala platnou a proto budu tuto kapitolu věnovat konkurenční doložce ke stavu do 31.12.2011 a porovnávat změny, které nastaly s účinností novely.

Pracovněprávní normy jsou charakteristické tím, že plní ochrannou funkci, která se prolíná celým právním odvětvím. Ochraňovat mělo především slabší stranu pracovněprávních vztahu a to zaměstnance. Taková ochrana musí vytvářet přijatelné prostředí i pro zaměstnavatele. Proto v pracovněprávních normách nacházíme i oblasti, kde převládá potřeba hájit i zájmy ekonomicky činných subjektů vytvářejících poptávku na trhu práce, bez které by výkon závislé práce nebyl realizovatelný. Účelem je vytvoření prostředí, ve kterém budou mít subjekty pracovněprávních vztahů zabezpečenou vyváženou ochranu a bude jim poskytovat záruky pro pokojný výkon výdělečné činnosti. Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance představuje v pracovněprávních vztazích v určité míře ochrannou funkci pracovního práva ve prospěch zaměstnavatele. Umožňuje rozvoj práva na povolání a na svobodné podnikání dle čl. 26 Listiny. V pozitivním smyslu pak vymezuje právo na svobodu podnikání na straně zaměstnavatele a chrání podnikatele před nežádoucími projevy konkurenčního jednání. Nový zákoník práce se připravoval osm let a celkem patnáct let se vedly diskuze nad jeho smysluplností a charakterem.³⁵

Předmětem právní úpravy je ochrana zaměstnavatele z pohledu ochrany majtkové podstaty jeho podnikání před neoprávněným užitím jeho výsledků ekonomické činnosti konkurenty. V pracovněprávních vztazích vystupují jako základní subjekty zaměstnavatelé a zaměstnanci. Důvody vzniku vztahu mezi nimi jsou především ekonomické, když zaměstnanec se snaží zajistit si peněžní prostředky na uspokojení svých životních potřeb a to výkonem pracovní činnosti za úplatu. Na straně zaměstnavatele nemusí být hospodářská činnost vyvíjená vždy za účelem zisku. Státní instituce, neziskové organizace atd. mají za úkol vytváření předem určené hodnoty, statků nebo pomoci občanům. Zaměstnavatel nese celé riziko spojené s vytvářením hodnot při povinnosti zajistit zaměstnanci realizaci práce. Nositelem práv k produktům práce zaměstnance je zaměstnavatel. Produkty práce zaměstnance nejsou jenom hmotné substráty vlastnictví v podobě výrobků ale i nehmotný majetek a jiné majtkové hodnoty. Právní úprava konkurenčního jednání má za účel vytvořit rámec pro

³⁵ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 85 s ISBN 978-80-7201-738-6

preventivní zamezení zneužití majetkových práv zaměstnavatele v průběhu pracovněprávních vztahů a vytváření nežádoucí konkurence.

V ustanoveních části třinácté s názvem Společná ustanovení HLAVY II zákoníku práce, která upravuje základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále zvláští povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti, najdeme zákonné vymezení zákazu konkurenčního jednání.

3.1. Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v zákoníku práce za trvání pracovního poměru

Obecnou úpravu problematiky konkurenčního jednání nacházíme v ustanoveních § 304 zákoníku práce který řeší otázku jiné výdělečné činnosti zaměstnance a dále se dá dovodit z ustanovení § 301 zákoníku práce upravujícího základní povinnosti zaměstnanců.

Při výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem podnikání zaměstnavatele dle § 304 odst. 1 zákoníku práce mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání, vykonávaného v pracovněprávním vztahu, vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.³⁶

I. Pro uplatnění zákazu konkurenčního jednání není rozhodné, ve které z forem je pracovněprávní vztah vykonáván. Zákonné vymezení zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu subsumuje jak pracovní poměr, tak i dohody o práci konané mimo pracovní poměr. K tomuto závěru dojdeme i zkoumáním systematiky zákona, který plyne i z názvu části třinácté HLAVY II zákoníku práce. Otázka okruhu právních vztahů ve stanovené hypotéze právní normy nevzbuzuje žádné výkladové pochybnosti.

II. Jiná výdělečná činnost a s ní spojené omezení konkurenčního jednání dle § 304 se nevztahuje na jakoukoliv činnost zaměstnance ale musí se jednat o činnost výdělečnou. Přímé vymezení výdělečné činnosti v pracovněprávních předpisech nenajdeme. Pojmovým znakem výdělečné činnosti je ale záměr získat za provedenou činnost odměnu resp. jiný majetkový prospěch. Skutečnost, jestli došlo k naplnění cíle výdělečné činnosti tj. dosažení majetkového prospěchu, není rozhodující, důležitý je úmysl a motivace zaměstnance. Činnost zaměstnance vedoucí k započetí výdělečné činnosti, např. ve výběrovém řízení na určité pracovní místo, úkony vedoucí k získání živnostenského oprávnění, vyřizování administrativních úkonů k započetí podnikatelské

³⁶ § 304 odst. 1, zákoníku práce.

činnosti, samotné zakládání obchodní společnosti, nebudou představovat výdělečnou činnost, která by mohla být v rozporu s ustanovením § 304 odst. 1 zákoníku práce, jelikož vytváří jenom předpoklady pro její započetí.³⁷

Pojem konkurenční činnost je rozsáhlejší než obsah pojmu výdělečná činnost, neboť zaměstnanec při konkurenční činnosti vykonává nejenom výdělečnou činnost, ale působí také na trhu práce při shánění klientů a zúčastňuje se kontraktačních jednání s potenciálními zákazníky. Veškerá konkurenční činnost je samozřejmě motivována snahou o vytvoření nadhodnoty na straně poskytovatele výkonů a je spjata se samostatným výkonem výdělečné činnosti. Proto bychom ji mohli nazvat výdělečnou činností v širším slova smyslu.

Při výkonu konkurenční činnosti se ale úkony neváží přímo na poskytnutí odměny za výkon určité služby nebo práce, a proto pod pojem výdělečné činnosti v užším smyslu dle § 304 odst. 1 zákoníku práce spadat nebudou. Toto zaručuje čl. 26 odst. 1 Listiny, který zaručuje svobodnou volbu povolání a svobodu podnikání. Shánění nové práce popřípadě účast na výběrovém řízení nemůže být vnímáno jako omezení práva zaměstnavatele. V případě takového výkladu bychom zabránili řádnému výkonu práva dle čl. 26 Listiny na straně zaměstnance.

Z hlediska zákonné úpravy zaměstnanci nic nebrání, aby po získání zakázky pracovní vztah řádně ukončil. Proto postihování všech prvků konkurenční činnosti jako jednání dle § 304 odst. 1 zákoníku práce se jeví jako předčasné a nespravedlivé. Zůstává ale otázkou, jestli by se tak zaměstnanec nedopustil porušení jiných pracovněprávních norem, např. § 301 písm. d) zákoníku práce stanovujícího povinnost zaměstnavatele nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele resp. v konkrétních případech, norem jiných právních odvětví (nekalá soutěž).³⁸

³⁷ Šimečková Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Linde Praha, 2008, 91 s ISBN 978-80-7201-738-6

³⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky Jc 9/2003 21 Cdo 1714/2001: „ Aby se jednalo o konkurenční činnost ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce, nestačí, že se jedná o jakoukoli z činností, jež mají shodný předmět s předmětem činnosti zaměstnavatele, případně o činnost s ní přímo související. I proto tyto související činnosti platí, že musí být splněna i druhá z podmínek uvedených v ustanovení § 75 zák. práce, totiž, že jde o činnost výdělečnou. Znamená to, že i shodné činnosti v širším slova smyslu (přímo související s činností hlavní) musí ve své souvislosti být činnostmi výdělečnými (spojenými obvykle s poskytováním odměny). Kdyby taková činnost, byť i jinak shodná s činností zaměstnavatele, nebyla spojena s poskytováním odměny, nebylo by možné ji jako konkurenční jednání ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce posuzovat. Proto ani samotná účast ve výběrovém řízení, jež v sobě zahrnuje i vypracování a učinění konkrétní nabídky, i když pojmově představuje činnost shodnou s předmětem
38 pokračování: činnosti zaměstnavatele, vzhledem k tomu, že není spojena s poskytováním odměny, nemůže představovat konkurenční činnost ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce“. Rozsudek Nejvyššího soudu uvádí § 75 zákona č. 65/1965, zákoník práce, platného do 31.12.2006, který zkoumanou otázku obdobně upravoval.

Jiná výdělečná činnost zaměstnance může být realizována ve více formách:

1. Pracovní vztah dle pracovněprávních předpisů
2. Jiná výdělečná činnost v občanskoprávním vztahu
3. Podnikání
 - a) účast na obchodních společnostech nebo družstvu
 - b) podnikání na základě živnostenského oprávnění
 - c) podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění

1. Zákoník práce v případě jiné výdělečné činnosti a dalšího pracovního vztahu vychází s ústavního práva vymezeného v čl. 2 odst. 3 Listiny, kde každý může činit to, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Tuto zásadu rozvíjí zákoník práce v § 2, který umožňuje stavit i taková práva, která v zákoně vůbec nejsou upravena.³⁹ Subjekty právních vztahů přitom musí respektovat další zásady a principy úpravy, se kterým by se neměly dostat do rozporu. Pro omezení vícero základních pracovněprávních vztahů u jednoho subjektu nestanovuje zákoník práce žádná pravidla a to jak na straně zaměstnance tak na straně zaměstnavatele. Zákoník práce počítá s pluralitou pracovněprávních vztahů na straně zaměstnance a nechává na jeho rozhodnutí, aby zvažil kolik smluvních závazků je schopen splnit. V ustanovení § 13 odst. 4, bylo výslovně ustanoveno o dalším pracovním vztahu, kde limitoval pluralitu pracovních vztahů u jednoho zaměstnavatele druhem vykonávané práce.⁴⁰ V současné době je toto ustanovení již zrušeno. Jiná výdělečná činnost může být vykonávána v pracovním poměru nebo ve vztahu založeném dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2. Jinou výdělečnou činnost v občanskoprávním vztahu lze uskutečňovat smluvními vztahy dle občanského zákoníku. Subjekty těchto vztahů si mohou zvolit z některé ze zakotvených smluvních forem, nebo si zvolit smlouvu nepojmenovanou. Rozhodujícím kritériem při posuzování těchto občanskoprávních závazků je úplatnost poskytovaného plnění ze strany zaměstnance. Například v příkazní smlouvě se příkazník zavazuje, že obstará pro příkazce nějakou věc nebo vykoná nějakou činnost. Odměnu je příkazce povinen poskytnout příkazníkovi pouze tehdy, jestliže byla

³⁹ Jakubka, J., *První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce*, Práce a mzda, 2007, č. 3, str. 15

⁴⁰ § 13 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v původním znění.

dohodnuta nebo je obvyklá, zejména vzhledem k povolání příkazníka. V případě sjednání a poskytnutí odměny představuje výdělečnou činnost.

Smlouva o úschově dle § 747 a násl. není automaticky ze své povahy úplatným vztahem.⁴¹ Proto je jednou z alternativ výdělečné činnosti jenom v případě dohodnutí odměny schovatele.

Smlouva o sdružení dle § 829 a násl. umožňuje založit sdružení osob, kterého účelem je dosažení stanoveného cíle. Nemá právní subjektivitu a na jeho činnosti se mají podílet všichni účastníci. V případě, kdy založení sdružení nebude motivováno vytvořením nebo zvětšením majetku sdruženářů, nebude v rozporu s ustanovením § 304 odst. 1. Členství ve sdružení založeném za jiným účelem než zhodnocením majetku, např. k zamezení výstavby, může být v rozporu s ustanovením § 301 písm. d) zákoníku práce, kde má zaměstnanec povinnost jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (např. stavební společnost).

Občanský zákoník zná řadu dalších smluv, které v případě úplatné formy mohou představovat výdělečnou činnost. Obvykle je předpokladem pro jejich uskutečňování podnikatelská činnost poskytovatele dle obchodněprávních předpisů, především na základě živnosti. Z pohledu zkoumání konkurenčního jednání je proto jednodušší zkoumat, zda je zaměstnanec jako podnikatel veden v některém z rejstříků. Dalším rozhodujícím faktorem konkrétního jednání bude intenzita výdělečné činnosti zaměstnance. Bude-li jeho činnost ojedinělá, vykonávaná jenom výjimečně a nahodile a jednotlivá jednání se nebudou opakovat, můžeme takovou činnost chápat jako výdělečnou činnost dle občanskoprávních předpisů.⁴² Při rozhodovací činnosti soudů je nutno ke každému případu přistupovat specificky a s přihlédnutím ke všem okolnostem. Posuzování výdělečné činnosti ve smyslu § 304 odst. 1 zákoníku práce v konkrétních občanskoprávních vztazích je závislé na jeho úplatnosti a dále na intenzitě vykonávané činnosti.

⁴¹ § 748, zákona 40/1964 Sb., občanského zákoníku: „Složitel je povinen nahradit schovateli nezbytné náklady, které na věc při jejím opatrování vynaložil; odměnu za úschovu je povinen zaplatit jen tehdy, dohodl-li se tak nebo odpovídá-li to předmětu podnikání schovatele anebo zvyklostem.“

⁴² Pelikánová, Irena., *Komentář k obchodnímu zákoníku*, 1. Díl, ASPI, Praha, 2004, ISBN 80-7357-009-2 „*Soustavnost podnikání neznámá, že by muselo jít o činnost nepřetržitou a trvalou. Může se např. jednat o činnost sezónní, činnost s určitými přestávkami (např. podnikatel odjede na dva měsíce na stáž do zahraničí, poté pokračuje v podnikání). Nesmí to být ale činnost ojedinělá, vykonávaná jenom výjimečně a nahodile. Předpoklad soustavnosti vyjadřuje požadavek opakování jednotlivých jednání, přičemž musí jít o opakování záměrnou, nikoli vyplývající z výjimečných, nahodilých a nepředvídaných okolností.*“

3. Podnikání spolu s výkonem závislé práce představuje nejběžnější způsob výdělečné činnosti v pracovněprávních vztazích. Jedná se o soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Z této definice plyne, že takové jednání je v případě shody předmětu podnikání zaměstnance a zaměstnavatele porušením zákonného zákazu konkurence dle § 304 zákoníku práce. Výkon podnikatelské činnosti může probíhat způsobem účastí zaměstnance na obchodní společnosti nebo provozováním živnosti samostatně podle zákona o živnostenském podnikání dle zvláštního předpisu.

Celkem obvyklou je účast zaměstnance na obchodní společnosti, proto v případě stejného předmětu podnikání nastává problém s takovou účastí. Obchodní společnost je dle obchodního práva samostatnou právnickou osobou zapsanou v obchodním rejstříku, která vykonává podnikatelskou činnost na vlastní nebezpečí a vlastním jménem. Proto ji nemůžeme ztotožňovat s fyzickými osobami, které se účastní na jejím fungování. Teorie obchodního práva dělí obchodní společnosti na kapitálové a osobní. Toto členění má rozhodující vliv na otázku přípustnosti účasti zaměstnance na společnosti v souvislosti se zněním § 304 zákoníku práce.

Společnost s ručením omezeným je zakládána společníky, kterým plynou práva a povinnosti ze společenské smlouvy, stanov a zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v rozsahu splacených vkladů společníků. Hospodářský výnos společnosti je rozdělován dle výše vkladu společníka. Výnos z účasti na společnosti není vázán na žádnou činnost při fungování společnosti. Společník vykonává pouze práva a povinnosti vyplývající z jeho kapitálové účasti ve společnosti. Proto by se nemělo jednat o podnikatelskou činnost zaměstnance ale pravděpodobně ji půjde o správu vlastního majetku.⁴³ „ *I kdyby měla společnost stejný předmět podnikání jako zaměstnavatel některého s jejich společníků, nelze považovat činnost tohoto společníka při jednání valné hromady nebo při hlasování o přijetí rozhodnutí mimo valnou hromadu za výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele. Předmětem činnosti společníka totiž není předmět činnosti společnosti, ale pouze realizace jeho práv společníka, ten pak sám o sobě nemůže být výdělečnou činností*“.⁴⁴ Za odlišnou se dá považovat situace, kdy společník vystupuje jako jednatel společnosti, nebo se jako společník aktivně podílí na řízení záležitostí společnosti, nebo vykonává pro společnost

⁴³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, č.j. 2 Cdon 1652/97: „*Výkon práv a povinností společníka ve společnosti s ručením omezeným vyplývající z pouhé kapitálové účasti ve společnosti není sám o sobě výdělečnou činností ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce, i když jde o společnost, která má shodný předmět činnosti (podnikání) jako případný zaměstnavatel společníka*“.

⁴⁴ Muška, F.: *Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance*, Otázky a odpovědi v praxi, 2006, č. 8., str. 20

činnosti v pracovněprávním vztahu. V takovém případě by se samozřejmě jednalo o výkon výdělečné činnosti ve smyslu § 304 zákoníku práce. Faktický podíl zaměstnance, na činnosti společnosti resp. jeho postavení v orgánech společnosti je tedy rozhodujícím hlediskem. V případě, že je zaměstnanec jednatelem společnosti se stejným předmětem podnikání jako jeho zaměstnavatel, se již z titulu pozice jednatele dostává do rozporu se zákazem jiné výdělečné činnosti. Není tedy ani rozhodující jestli společnost činnost skutečně vyvíjí.⁴⁵ Co se týče funkce člena dozorčí rady Nejvyšší soud konstatoval, že členství v dozorčí radě se považuje za výkon výdělečné činnosti bez ohledu na to, že společnost žádnou činnost nevyvíjí.

V případě akciové společnosti můžeme při zkoumání účasti vycházet z totožných principů. Musíme rozlišovat majetkovou povahu práv akcionáře, ze kterých přímo neplyne účast na řízení společnosti nebo na jejím chodu. Ve smyslu ustanovení zákoníku práce samotné postavení akcionáře tedy obdobně jako u společníka společnosti s ručením omezeným neznámá výdělečnou činnost. Statutárním orgánem, který řídí společnost je představenstvo, kterého členem může ale nemusí být akcionář. Kdyby se zaměstnanec stal členem představenstva lze tuto funkci chápat jako jinou výdělečnou činnost. V případě členství v dozorčí radě akciové společnosti je situace obdobná jako u společnosti s ručením omezeným. V otázce zákazu konkurenčního jednání zaměstnance v průběhu pracovního poměru v souvislosti s právní úpravou obchodních společností míru možnosti tohoto jednání neomezují jenom předpisy pracovního práva, ale i předpisy obchodněprávní stanovující omezení pro orgány jednotlivých druhů společností, v možnostech výkonu konkurenčního jednání.

Veřejná obchodní společnost a komanditní společnost se dají označit za osobní typ podnikající právnické osoby, kde se na vedení společnosti přímo podílí obchodní společníci. Účast na v.o.s. se považuje za výkon výdělečné činnosti. U komanditní společnosti je povaha smíšená. V případě komplementáře bude z důvodu přímého podílu na obchodním vedení považována za výkon jiné výdělečné činnosti, na rozdíl od komanditistů, jejichž aktivita není považována za výdělečnou činnost. Pozice komanditisty se spíše blíží k pozici společníka společnosti s ručením omezeným nepodílejícího se na řídicích a kontrolních orgánech společnosti.

Družstvo je ve smyslu § 221 a násl. obchodního zákoníku společenstvím neuzavřeného počtu osob založeným za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních anebo jiných potřeb svých členů.⁴⁶ Konkurenčního jednání se zaměstnanec může dopustit i v družstvech zřizovaných za jiným účelem než

⁴⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.1998, č.j. 2 Cdon 1628/97

⁴⁶ § 221 odst. 1, zákona 513/1991 Sb., obchodního zákoníku

podnikatelským. V případě výkonu výdělečné činnosti pro bytové družstvo, jehož předmětem činnosti je správa bytového fondu, dostává se zaměstnanec do konkurujícího postavení vůči zaměstnavateli zabývajícímu se správou nemovitostí. Pro posouzení konkurenčního jednání zaměstnance tedy plyne, že nepodnikatelský záměr družstva nemusí být rozhodující. Účast na družstvu je vázána členským vkladem člena družstva, ke kterému společenská smlouva váže řadu práv a povinností. Situace je obdobná jako u společníka společnosti s ručením omezeným, kde samotné členství a výkon členských práv ještě nemusí znamenat výdělečnou činnost dle § 304 odst. 1 zákoníku práce. V případě družstva založeného za jiným než podnikatelským záměrem nemůže samotné členství znamenat výdělečnou činnost, neboť se jedná pouze o výkon práv a povinností vyplývajících z účasti člena na družstvu. U družstev vzniklých za účelem podnikání závisí posouzení členství jako formy výdělečné činnosti na podobě družstva. U malých družstev s počtem členů nižším než padesát, mohou stanovy určit, že působnost představenstva a kontrolní komise plní členská schůze.

V takovém případě se povaha činnosti člena družstva mění z pouhého výkonu práv z účasti na družstvu na reálné podílení se na provozu a řízení družstva. V takovém případě se dá jednoznačně říct, že se jedná o výdělečnou činnost ve smyslu § 304 zákoníku práce. U družstev kde počet členů přesahuje padesát se má za to, že obdobně jak bylo uvedeno u kapitálových společnostech, nebude samotné členství v družstvu představovat výdělečnou činnost. V případě představenstva družstva, které řídí činnost družstva a rozhoduje o všech záležitostech se dá vyvodit obdobně jako u kapitálových společnostech, že se jedná o přímý podíl na činnosti družstva a tedy o výdělečnou činnost ve smyslu § 304 odst. 1 zákoníku práce. To platí i pro členství v kontrolní komisi.

Podnikání na základě živnostenského oprávnění upravuje zákon o živnostenském podnikání č. 455/1991 Sb., v platném znění, který specifikuje živnost jako soustavnou činnost provozovanou samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem. Negativním výčtem v § 3 dále stanovuje, které další činnosti se nepokládají za živnost. Živnost může představovat výdělečnou činnost v rozporu se zákazem konkurence v případě, že je předmět živnosti shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Právní úprava povolání lékařů, advokátů, notářů, znalců, soudních exekutorů, burzovních makléřů, auditorů atd. je součástí samostatných specifických právních předpisů věnovaných specifickým jejich činnostem, která v některých případech sama vylučuje možnost výkonu jiné výdělečné činnosti, a tak by se zaměstnanec tuto činnost

provádějící mohl dostat i do rozporu s jinou než pracovněprávní úpravou s mnohdy výraznějším sankčním postihem než v zákoníku práce.⁴⁷

Další formou výdělečné činnosti je neoprávněné podnikání charakterizováno jako činnost subjektu, mající znaky podnikání vymezené v § 2 obchodního zákoníku, který nemá veřejnoprávní oprávnění k činnosti nebo je mu podnikání zakázáno.⁴⁸ Neoprávněné podnikání může být činnost kterou zaměstnanec běžně dělá pro v pracovněprávním vztahu a např. ve svém volném čase provozuje tzv. „načerno“ např. pro klienty svého zaměstnavatele.

III. Shodu s předmětem činnosti zaměstnavatele s prováděnou výdělečnou činností zaměstnancem vedle pracovněprávního vztahu můžeme považovat za konkurenční a bez souhlasu zaměstnavatele za zakázanou ve smyslu § 304 zákoníku práce. Jedná-li se o zaměstnavatele, který provozuje podnikatelskou činnost, je její předmět vymezen především ve veřejných rejstřících. Do obchodního rejstříku se dle § 35 písm. b) obchodního zákoníku zapisuje předmět podnikání nebo činnost podnikatele. Do rejstříku se zapisují především obchodní společnosti, družstva, zahraniční osoby a vymezený okruh fyzických osob.

U osob nezapsaných v obchodním rejstříku dovodíme předmět podnikání především ze speciálního zákona, kterým je specifická profese regulována např. u soudních exekutorů.⁴⁹ Předmět činnosti zaměstnavatelů tedy můžeme nalézt ve třech základních zdrojích a to ve veřejném rejstříku, ve zvláštním zákoně upravujícím činnost zaměstnavatele a ve zřizovací listině zaměstnavatele.

Pro zamezení rozporu se zákazem výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele je potřeba většího povědomí o předmětu činnosti než pouhé seznámení s jejím názvem. U zaměstnavatele působícího v režimu zvláštního zákona by činnost neměla s ohledem na podrobnost právní úpravy způsobovat výkladové problémy. To v případě zaměstnanců pracujících u fyzických nebo právnických osob provozujících živnost slouží jako vodítko pro výklad obsahu předmětu činnosti nařízení vlády 469/2000 Sb., kterým se stanoví obsahově náplň jednotlivých živností.⁵⁰

⁴⁷ Např. zákon č. 120/2001 Sb. odst. 3., o soudních exekutorech a exekuční činnosti.

⁴⁸ § 3a, zákona č. 513/1991 Sb.

⁴⁹ Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), v platném znění

⁵⁰ Např. kovářství dle zmíněné vyhlášky: Odborné práce při výrobě a opravách strojních součástí, nástrojů, náradí, popřípadě dalších výrobků ručním nebo strojním kovááním, zahrnující zejména volné kování a zápusťkové kování materiálů, válcování v kovacíh válcích a lisování profilů, klenutých a plochých den z oceli nebo nezelezných kovů a jejich slitin, tvarování listových per a pružin, rovnání výrobků, výstřížků, výpalků a svařenců. Ohřívání vsázkového materiálu v pecích a výhních. V rámci živnosti lze dále provádět činnosti k odstraňování výronků, otřepů a podobně, včetně základních prací ručního třískového opracování materiálů. Lisování za studena. Jednoduché montážní a demontážní práce nezbytné pro dokončení výrobku po provedených kovářských pracích. Povrchová úprava kovářských výrobků, plamenové nebo obloukové svařování. Základní práce tepelného zpracování

Snaha dosáhnout co největší zisk a potřeba efektivní realizace kapitálu nutí především větší zaměstnavatele k tomu, aby rozšířili zaměření své působnosti víc než obsahově spadá pod konkrétní činnost například dle živnostenského zákona. Mnohost předmětu činností zaměstnavatele můžeme vnímat v společenskoekonomických vztazích jako projev svobody podnikání ve smyslu čl. 26 Listiny. Omezení zaměření výkonů zaměstnavatele se může dít jenom z důvodu ochrany veřejného zájmu. Proto v některých případech zvláštní předpisy regulující výdělečnou činnost přímo neupravenou v živnostenském zákoně, v některých případech pluralitu činnosti omezují.

Oprávnění k provozování několika druhů činností bývá zneužíváno u podnikatelských subjektů a to zápisem několika předmětů podnikání, které ani nejsou schopny realizovat. To má významný dosah na možnost jiné výdělečné činnosti zaměstnance, kterému zákon výslovně zmiňuje jako rozlišovací východisko právě předmět činnosti zaměstnavatele. Ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce však nemůžeme vykládat tak, že pouhé uvedení předmětu podnikání v rejstříku znamená zákaz výkonu výdělečné činnosti zaměstnance. Takový výklad by se dostal do rozporu s generálním výkladovým pravidlem zákoníku práce, dle kterého výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel postrádá právní důvod, jelikož v případě nevykonávání činnosti zaměstnancem, není právo nebo zájem podnikatele, který by mohl být oprávněně chráněn. Vznikla by situace, ve které bychom chránili právo na podnikání zaměstnavatele, které ani nevykonává a práva zaměstnance bychom nepřiměřeným výkladem ustanovení zakazujícím výdělečnou činnost popírali, čím by došlo k narušení rovnosti garantované subjektům zákonem. Proto by se při posuzování jednotlivých případů měl hodnotit faktický výkon předmětu činnosti podnikatele.

IV. U písemného souhlasu zaměstnavatele může zaměstnanec výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele provádět jenom s jeho předchozím písemným souhlasem. Rozumí se tím jednostranný právní úkon, směřující ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností spojených s takovým projevem vůle. Takový projev vůle musí směřovat se strany zaměstnavatele a opomenutí žádosti zaměstnance o povolení jiné výdělečné činnosti nelze považovat za projev vůle. Souhlas zaměstnavatele musí být dle zákoníku práce učiněn výslovným způsobem a písemnou formou. Nedodržení písemné formy ale nemá za následek jeho neplatnost. Právní úkon musí být učiněn ve formě předepsané zákoníkem práce, jinak je neplatný v případech ve

materiálu. Podkovářské práce.

kterých to stanovuje zákoník práce. Projev vůle ze strany zaměstnavatele může být učiněn i formou ústního výroku a musí být udělen před zahájením jiné výdělečné činnosti zaměstnancem. Zaměstnanec nemá na udělení souhlasu právní nárok, ani nelze nechat přezkoumat soudem okolnosti případu, kdy je zřejmé, že zaměstnanec nebude konkurovat svému zaměstnavateli, tedy že se jedná pouze o okolnost stejných předmětů činnosti.⁵¹ Zaměstnavatel nemá povinnost souhlas zaměstnanci udělit a nemusí svoje rozhodnutí ani zdůvodňovat.

Zaměstnavatel nemá zákonem stanovené žádné podmínky za kterých by musel souhlas zaměstnanci vydat a nemůže být nahrazen ani rozhodnutím soudu. Zaměstnanec by mohl podat jedině žalobu na určení s tvrzením, že výdělečná činnost, kterou hodlá vykonávat není shodná s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele. V praxi se nejčastěji setkáváme s případy kdy zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti svého zaměstnavatele bez jeho souhlasu, protože si je dobře vědom, že by jeho souhlas pravděpodobně nezískal. Postup při udělování souhlasu i jeho odnímání by bylo možné upravit v pracovním řádu nebo kolektivní smlouvě. Je v rozporu se zásadou rovnosti zvýhodnit některou skupinu zaměstnanců, kterým by byl souhlas udělen vždy, pokud by zde nebyl nějaký věcný ospravedlnitelný důvod.⁵²

Zaměstnavatel může souhlas udělený zaměstnanci kdykoliv odvolat a to ze zákona písemnou formou ve které musí uvést důvody změny svého rozhodnutí. Platnost odvolání však není podmíněna uvedením těchto důvodů. Odvolání souhlasu musí zaměstnavatel dát zaměstnanci písemně a uvést jeho důvody, jinak by zaměstnanec nezavazovalo k ukončení výdělečné činnosti vůči které směřuje. Právní účinky tohoto odvolání by měli nastat dnem doručení rozhodnutí zaměstnanci i když zákon tuto podmínku výslovně nestanovuje. Jak uvádí komentář k zákoníku práce, neuvedení důvodů lze považovat z hlediska kontroly dodržování pracovněprávních předpisů za jejich porušení.⁵³

Těžko si lze však představit že by zaměstnavatel mohl být za neuvedení důvodů postížen jakoukoli sankcí, neboť odvoláním svého souhlasu chrání své vlastní zájmy před konkurenčním jednáním svého zaměstnance. V některých evropských zemích není zaměstnancům umožněna jakákoli jiná výdělečná činnost, protože zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby veškeré své schopnosti a pracovní energii věnovali svému

⁵¹ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 92s ISBN 978-80-7201-738-6

⁵² Štefko, M.: *Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*, Právník, 4/2008, s. 414.

⁵³ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2008, s. 400.

zaměstnavateli a zbytek svého času využili k regeneraci svých sil.⁵⁴ Po odvolání souhlasu zaměstnavatelem musí zaměstnanec svou výdělečnou činnost ukončit podle právních předpisů bez zbytečného odkladu a to jak pracovní poměr u jiného zaměstnavatele, tak i soukromé podnikání bez potřeby vracet svoje živnostenské oprávnění. V případě, kdy zaměstnanec vykonává jinou výdělečnou činnost bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele a ani o ni nepožádal, dopouští se porušení pracovní kázně a hrozí mu sankční postih. V případech kdy zaměstnanci hrozí výpověď pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů týkajících se zaměstnancem vykonávané práce dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, musel by v případech kdy se jedná překročení zákazu konkurenčního jednání okolnosti přezkoumávat soud. To platí i pro případ okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení povinností hrubým způsobem dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Zákon pro tyto případy stanovuje prekluzivní lhůty, a to subjektivní lhůtu 2 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo o okamžitém zrušení pracovního poměru dozvěděl a lhůtu objektivní do jednoho roku, kdy důvod vznikl. Při odvolání souhlasu zaměstnavatelem by lhůty měly začít běžet až poté, kdy zaměstnanec mohl vypovědět svou výdělečnou činnost bezodkladně ukončit.

Konkurenční zaměstnavatel ani živnostenský úřad nemá povinnost zjišťovat, jestli má zaměstnanec od svého stávajícího zaměstnavatele udělený souhlas. Omezení činnosti zaměstnance se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

3.1.1. Omezení konkurenčního jednání pro zaměstnance státní správy a dalších institucí

V zákoníku práce je obsažena zvláštní právní úprava pro zaměstnance institucí, které jsou vyjmenovány v ustanovení § 303. Jedná se o zaměstnance pracující v ozbrojených silách, ve správních úřadech, zaměstnance Policie ČR, Bezpečnostní informační službě, Vězeňské službě ČR, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Probační a mediační službě, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Veřejného ochránce práv, Kanceláře Poslanecké sněmovny a Senátu, Kanceláře finančního arbitra, Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, České správě sociálního zabezpečení a okresních správách sociálního zabezpečení, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Nejvyššího kontrolního úřadu, Ústavu pro studium totalitních režimů, chráněných krajinných oblastí

⁵⁴ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 92s ISBN 978-80-7201-738-6

a národních parků.⁵⁵ Dále dle písmena c) téhož odstavce se jedná o zaměstnance soudů a státních zastupitelství, dle písmena d), zaměstnance České národní banky a státních fondů, dle písmena e) zaměstnance územních samosprávních celků zařazených do:

- obecního úřadu
- městského úřadu
- magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města
- krajského úřadu
- Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávních celků podle zvláštního právního předpisu, kteří se řídí zákonem č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Dále se dle písmena f) jedná o zaměstnance územních samosprávních celků kteří jsou zařazeni v obecní policii a dle písmena g) o zaměstnance škol zřizovaných Ministerstvem vnitra⁵⁶ a zaměstnance Policejní akademie České republiky.⁵⁷

Těmto zaměstnancům, které zákon taxativně vyjmenuje jsou uloženy další specifické povinnosti, plynoucí ze zvláštního postavení státních orgánů a dalších institucí, které mají zajistit nestrannost a neovlivnitelnost výkonu státní správy a dalších veřejných služeb. Dle druhého odstavce musí tito zaměstnanci jednat a rozhodovat nestranně a musí se zdržet všeho, co by mohlo ovlivnit důvěru v jejich nestrannost. S tím souvisí i zákaz v souvislosti s výkonem zaměstnání přijímat dary nebo jiné výhody a povinnost zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy obchodními.⁵⁸

S tím souvisí zejména povinnost nezneužívat informací nabytých s souvislostí s výkonem zaměstnání ve vlastní prospěch nebo ve prospěch někoho jiného. Mají povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v souvislosti se zájmy zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Této povinnosti ale mohou být v určitých výjimečných případech zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem.

Provozovat podnikatelskou činnost a vykonávat řídicí nebo kontrolní činnost právnických osob provozujících podnikatelskou činnost smí zaměstnanci jen s předchozím písemně uděleným souhlasem svého zaměstnavatele. To neplatí

⁵⁵ Zákon č. 262/1965 Sb., ustanovení § 303 odst. 1 a) a b)

⁵⁶ § 172 odst. 2 školského zákona.

⁵⁷ § 94 odst. 2 zákona o vysokých školách.

⁵⁸ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 95s ISBN 978-80-7201-738-6

v případech kdy jsou zaměstnanci do kontrolních a řídicích orgánů právnických osob vysláni svým zaměstnavatelem a když v souvislosti s výkonem členství nepobírají žádnou odměnu. V minulosti bývalo toto omezení výdělečné činnosti finančně kompenzováno. V současné úpravě jsou odměňováni platem podle ustanovení § 122 a násl. Plat je zaměstnancům určován zaměstnavatelem podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 44/2011 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Plat je možné určit jen zákonem stanoveným způsobem. Platy zaměstnanců se určují dle platových tarifů stanovených pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen.

Pro zařazení je rozhodující druh práce, kterou vykonává a odvíjí se i od započitatelné praxe, znalostí a vědomostí zaměstnance. Stupnice platových tarifů byla původně koncipována pro zaměstnance státu ve správních úřadech jako kompenzace většího rozsahu omezení a povinností, které jim ukládá zákoník práce a předpokládalo se, že tato úprava bude zrušena v souvislosti s nabytím účinnosti zákona o státní službě. V současné době jsou zvýšenou stupnicí platových tarifů odměňováni i další kategorie zaměstnanců, čímž se kompenzační charakter ztrácel a dnes ho již neplní.⁵⁹

3.1.2. Právní úprava v zákoně č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

Zákon č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů, je zvláštním předpisem regulujícím konkurenční jednání zaměstnance a představuje ve vztahu k zákoníku práce úpravu *lex specialis*. Uplatňuje se v případech zaměstnanců ve veřejných funkcích, kterými jsou poslanci Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, senátoři Senátu Parlamentu České republiky, členové vlády nebo vedoucí jiného ústředního orgánu státní správy, v jehož čele není člen vlády, předseda Úřadu pro ochranu osobních údajů, předseda Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, členové prezidia Komise pro cenné papíry, soudci, členové bankovní rady České národní banky, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejný ochránce práv, ředitel Bezpečnostní a informační služby, ředitel Úřadu pro zahraniční styky a informace, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové zastupitelstva kraje nebo členové zastupitelstva hlavního města Prahy, který jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni, členové zastupitelstva obce, městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města a městské části hlavního města Prahy, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni,

⁵⁹ Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce*. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2008 s. 802

starosta obce a členové rady obce a kraje, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni.⁶⁰

Veřejnými funkcionáři se dále rozumí také ředitel bezpečnostního sboru a vedoucí příslušník bezpečnostního sboru 1. a 2. řídicí úrovně v bezpečnostním sboru podle zvláštního právního předpisu, s výjimkou zpravodajských služeb, členové statutárního orgánu, členové řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby zřízené zákonem, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou členů správních rad veřejných vysokých škol a statutárního orgánu nebo členů statutárního orgánu, členů řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu samosprávných stavovských organizací zřízených zákonem, vedoucí zaměstnanci 2. až 4. stupně řízení právnické osoby zřízené zákonem podle zvláštního právního předpisu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územního samosprávného celku, s výjimkou právnických osob vykonávajících činnost školy nebo školského zařízení, vedoucí úředník územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo úřadu městské části hlavního města Prahy.⁶¹

Tento zákon stanovuje vyšší míru povinností pro subjekty, které přímo rozhodují a podílí se na procesu rozhodování o právech a povinnostech dalších subjektů a rozhodují o nakládání s veřejnými financemi. Zabránit nežádoucímu konkurenčnímu jednání má větší rozsah povinností veřejných funkcionářů. Zákon jim především ukládá povinnost „vykonávat svoji funkci tak, aby nedocházelo ke střetu mezi jejich osobními zájmy, které jsou povinni z titulu své funkce prosazovat nebo hájit, povinnost veřejných funkcionářů oznamovat skutečnosti, které umožňují veřejnou kontrolu jejich činností konaných vedle výkonu funkce veřejného funkcionáře, veřejnou kontrolu majetku nabytého za dobu výkonu funkce a dalších příjmů, darů nebo jiného prospěchu, získaných za dobu výkonu funkce, popřípadě finančních závazků, které veřejný funkcionář má, omezení některých činností veřejných funkcionářů a neslučitelnost výkonu funkce veřejného funkcionáře s jinými funkcemi, odpovědnost veřejných funkcionářů za porušení povinností stanovených tímto zákonem, včetně sankcí, které lze veřejnému funkcionáři za porušení těchto povinností uložit.“⁶²

⁶⁰ § 2 odst. 1 zákona č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

⁶¹ § 2 odst. 2 zákona č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

⁶² § 1 zákona č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

Omezení některých činností veřejných funkcionářů a neslučitelnost výkonu funkce veřejného funkcionáře s jinými funkcemi je dále upraveno v § 4 odst. 1 až 3. Další omezení některých činností najdeme v odst. 2, které se vztahuje na správu vlastního majetku a na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární, uměleckou nebo sportovní, nejde-li o vlastní podnikání v těchto oborech. Povolení výdělečné činnosti a její restrikce jsou ve srovnání s úpravou v zákoníku práce mnohem přísnější neboť zamezuje výkon těchto činností formou podnikání.

V § 3 odst. 2, je dále upraven další způsob, kterým by mohl být ohrožen veřejný zájem při střetu se zájmem osobním a to tak, že zaměstnanec „využije svého postavení, pravomoci nebo informací získaných při výkonu své funkce k získání majetkového nebo jiného prospěchu nebo výhody pro sebe nebo jinou osobu“, dle písm. b) „se bude odvolávat na svou funkci v záležitostech, které souvisejí s jeho osobními zájmy, zejména s jeho povoláním, zaměstnáním nebo podnikáním“, nebo dle písm. c) „dá za úplatu nebo jinou výhodu ke komerčním reklamním účelům svolení k uvedení svého jména, popřípadě jmen a příjmení nebo svolení ke svému vyobrazení ve spojení s vykonávanou funkcí“.⁶³

V konkrétních případech se může jednat o nekalou soutěž z pohledu obchodněprávní úpravy a o hrubé porušení pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Povinnost oznámit zaměstnavateli jinou výdělečnou činnost obecná právní úprava stanovuje zaměstnanci jen ve smyslu žádosti o souhlas zaměstnavatele dle § 304 zákoníku práce. Zaměstnanec není povinen zaměstnavateli oznámit výkon jiné výdělečné činnosti, která by mohla mít konkurenční a nekalý charakter. U veřejných činitelů, kteří mají dle zákona o střetu zájmů informační povinnost je situace jiná. Veřejný funkcionář má povinnost dle § 7 formou čestného prohlášení oznámit osobní zájem, jiné vykonávané činnosti, majetek nabytý v průběhu výkonu funkce, příjmy dary a závazky.⁶⁴ To umožňuje zaměstnavateli mít úplný přehled o zaměstnanci a jeho činnostech, případně odhalit jeho konkurenční jednání. Veřejný funkcionář má totiž povinnost uvést dle § 9 všechny druhy výdělečné činnosti provozované mimo pracovněprávní vztah veřejného činitele. Nedodržení této povinnosti má za následek sankční postih ve větší míře než jakou umožňuje zákoník práce. Řízení z důvodu porušení povinností veřejným funkcionářem rozhodují obce v přenesené působnosti v místě jeho trvalého pobytu. V rozhodnutí pro porušení povinností může v přenesené působnosti obecní úřad nebo úřad obce s rozšířenou působností uložit sankci, která může v případě porušení oznamovací povinnosti ve stanovené lhůtě být ve

⁶³ § 3 odst. 2. písm. a) až c), zákona č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

⁶⁴ § 7 písm. a) až d), zákona č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů

formě pokuty až do výše 50 tis. Kč. Při stanovení výše pokuty se přihlédne k závažnosti porušení ustanovení zákona o střetu zájmů, k získanému prospěchu a k míře jeho zavinění.

3.2. Právní úprava konkurenčního jednání zaměstnance v zákoníku práce po skončení pracovního poměru

Úpravu zákazu konkurenčního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli po skončení pracovního poměru můžeme nalézt v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v části třinácté „společná ustanovení“, v hlavě šesté, nazvané Konkurenční doložka v ustanovení §310 a 311.

Podstatou konkurenční doložky je zamezit konkurenčnímu jednání zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru k zaměstnavateli. Podle ustanovení § 310 odst. 1) zákoníku práce platí, že „byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu jiné výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, neméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku (od 1.1. 2012), za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.“⁶⁵ Podle ustanovení § 310 odst. 2) zákoníku práce může zaměstnavatel dohodu se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.⁶⁶ Podle nové úpravy lze konkurenční doložku sjednat současně se zkušební dobou při vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem.

V ustanovení § 310 odst. 3) nalezneme, že: „Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.“⁶⁷ Ustanovení § 310 odst. 4) umožňuje

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ustanovení § 310 odst. 1

⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ustanovení § 310 odst. 2

⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., ustanovení § 310 odst. 3.

zaměstnavateli od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru svého zaměstnance. Zaměstnanec může dle §310 odst. 5) konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. V tomto případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.⁶⁸

Podle ustanovení § 310 odst. 6) zákoníku práce musí být dohoda o konkurenční doložce uzavřena písemnou formou a písemnou formu musí mít také odstoupení od ní i její výpověď.

3.2.1. Sjednání konkurenční doložky

Dohodu o konkurenční doložce je možné sjednat jako samostatnou dohodu nebo při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě nebo kdykoliv v průběhu trvání pracovněprávního vztahu jako dodatek k pracovní smlouvě. Konkurenční doložku by bylo možné uzavřít i s jmenovaným zaměstnancem, pokud by zaměstnavatel využil možnost jmenování a konkurenční doložka by byla součástí dohody o dalších pracovních podmínkách nebo manažerské smlouvy. Tuto možnost upravuje § 73 odst. 2) zákoníku práce, kdy i jiná právnická nebo fyzická osoba, než uvedená v § 33 odst. 2) zákoníku práce, může využít jmenování, pokud byla s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa a je-li zároveň ujednáno, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

Uzavření konkurenční doložky i v dohodách mimo pracovní poměr umožňuje zákoník práce v ustanovení § 77 odst. 1) zákoníku práce, který se vztahuje na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V ustanovení § 310 zákoníku práce není ujednání konkurenční doložky vázané na pracovní poměr. Konkurenční doložka může být uzavřena jako samostatná dohoda ve všech pracovněprávních vztazích a tedy i v dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce. Toto je v zákoně vyjádřeno jasně i když ve starší úpravě bylo možné, že by ujednání konkurenční doložky v dohodě o provedení práce mohlo být soudem označeno jako ujednání v rozporu s dobrými mravy, které byly upraveny v § 14 odst. 1) zákoníku práce. V současné době by to mohlo být označeno jedině jako v rozporu s čl. 26 odst. 1) Listiny, protože tento druh pracovněprávního vztahu má pouze doplňkový charakter a zaměstnanci neposkytuje dostatečně velký výdělek, ani dostatečnou ochranu zaměstnání.

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., ustanovení § 310 odst. 5.

Zákon stanoví, že dohoda o konkurenční doložce musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. Tento požadavek vyplývá z podstatné náležitosti dohody a to výše sjednaného peněžitého vyrovnání a také pro případ sjednání smluvní pokuty, zejména její výše.

Dle úpravy platné do 31.12.2011 bylo možné konkurenční doložku uzavřít v případě, že byla sjednána zkušební doba, až po jejím uplynutí. Jinak byla neplatná. Nebylo možné sjednat konkurenční doložku dříve než po uplynutí zkušební doby v případech kdy byla sjednána. Zkušební doba je institutem pracovního práva, který má sloužit k vzájemnému poznání zaměstnance a zaměstnavatele a umožňuje jednoduché rozvázání pracovního poměru na počátku jeho existence, v případě, že jeden, případně oba účastníci zjistí, že jim pracovní poměr nevyhovuje.⁶⁹ Z tohoto důvodu zákonodárce ve starší úpravě chránil zaměstnance před vázaností zákazem konkurence, kdy míra poznatků, které zaměstnanec u zaměstnavatele získal během zkušební doby, mohla být velmi malá ve srovnání se závazkem, který si vzal zaměstnanec v podobě konkurenční doložky na svoje bedra. Taková forma ochrany se jevila jako spravedlivá, ale formulace v zákoníku práce přinášela aplikační problémy v praxi a to například při sjednávání pracovního poměru. Před nástupem k novému zaměstnavateli totiž v praxi zaměstnanec podepíše cokoli a tedy i dohodu o konkurenční doložce. Během trvání pracovního poměru už ale tuto dohodu nemusí být ochoten podepsat a to ani s ohledem na výši finančního odškodnění, neboť v dané situaci není schopen vyhodnotit, zda z pohledu závazků do budoucna je pro něj výhodnější tuto dohodu podepsat nebo nikoliv.

To způsobovalo, že zaměstnavatelé měli zájem sjednat dohodu o konkurenční doložce již při vzniku pracovního poměru aby zabránili případnému riziku. To jim umožňuje právní úprava účinná od 1.1.2012, kdy je možné sjednat dohodu o konkurenční doložce již při vzniku pracovního poměru a před uplynutím zkušební doby. V minulosti zaměstnavatelé z důvodu dodržení zákona nekládali do pracovní smlouvy ujednání o zkušební době, kterou ale mohl z různých důvodů požadovat zaměstnanec, čímž se situace pro oba dva stala neřešitelnou. V minulosti se toto ustanovení v praxi obcházelo tak, že se uzavřel pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání 3 měsíců, kdy byla zároveň sjednána zkušební doba. Teprve až po jeho uplynutí byl uzavřen další pracovní poměr, již bez zkušební lhůty na dobu určitou nebo neurčitou, ale již s dohodou o konkurenční doložce. Z pohledu zaměstnavatele toto řešení bylo vůči zaměstnanci sice tvrdé, ale velice racionální. Existovalo však riziko, že by v případě takového ujednání soud toto prohlásil za neplatné a to kdyby v konkrétním případě

⁶⁹ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 101s ISBN 978-80-7201-738-6

došel k závěru, že účelem sjednání pracovního poměru na dobu určitou bylo obcházení maximální přípustné délky zkušební doby.⁷⁰ V praxi by se soud ale takovou otázkou zřejmě nezabýval a ani v soudním řízení by nemohlo být takové obcházení zákona prokázáno. Zaměstnavatel mohl se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, aniž by byla v § 39 vymezena minimální délka trvání tohoto pracovního poměru. Nešlo tedy v délce sjednání pracovního poměru na 3 měsíce spatřovat nějaké nezákonné jednání ze strany zaměstnavatele. Sjednají-li účastníci zkušební dobu v rozporu s ustanovením § 35 delší než 3 měsíce, nebo neurčí-li strany při sjednání její délku, činí zkušební doba 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.⁷¹

Další možnost byla sjednat konkurenční doložku již při vzniku pracovního poměru a současně sjednat zkušební dobu a to s odkládací podmínkou. To znamenalo, že ujednání o konkurenční doložce nemohlo být uplatněno, pokud pracovní poměr skončil zrušením ve zkušební době. Takový výklad byl pro starší právní úpravu mnohem přijatelnější a také při uplatnění liberálních pracovněprávních vztahů přesně stanovil hranice použití dohody o konkurenční doložce.⁷²

3.2.2. Konkurenční činnost zaměstnance

Písemnou dohodou o konkurenční doložce uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti svého zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.⁷³ Předmětem tohoto závazku je ochrana předmětu činnosti zaměstnavatele po dobu po skončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. Zaměstnanec se smluvně zavazuje, že nebude vykonávat výdělečnou činnost u konkurenční společnosti nebo že začne podnikat v oboru s podobným předmětem činnosti. Jinou činnost, kterou by zaměstnanec konkuroval, ale nezískal by majetkový prospěch by tedy vykonávat mohl. V takovém případě by zaměstnavateli nezbylo nic, než po zaměstnanci požadovat aby se zdržel konkurenčního jednání dle obchodního práva. V takovém případě by se zaměstnavateli zřejmě nepodařilo prokázat porušení smlouvy o konkurenční doložce a nemohl by se domáhat ani sjednané smluvní pokuty. Omezení zákazu konkurenčního jednání na činnost výdělečnou nemá

⁷⁰ Rámiš, V.: *Konkurenční doložka po novele zákoníku práce*, Právní rozhledy č. 14/2004, s. 525, v textu: srovnání právní úpravy ve starém zákoníku práce v § 29a.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 cdo 127/2001, o sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě

⁷² Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 102s ISBN 978-80-7201-738-6

⁷³ Hůrka Petr, a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 139s. ISBN 978-80-7380-316-2

opodstatnění. Zaměstnavatel bude vynakládat měsíčně značnou částku a proto není důvod umožňovat zaměstnanci nevýdělečně zaměstnavateli konkurovat. Požadavek výdělečnosti je poněkud vágní a umožnil by zaměstnanci obcházení zákazu konkurenčního jednání.⁷⁴ Za výdělečné jednání je nutno také považovat i jednání kdy zaměstnanec vykonává činnost, se kterou je obvykle spojeno poskytování odměny a skutečnost, zda při jejím výdělků odměny skutečně dosáhl není sama o sobě významná.

Těmto výkladovým problémům navozuje i samotná formulace zákona, která uvádí, že zaměstnanec se musí zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele a která by měla vůči němu soutěžní povahu. Tento podmiňovací způsob přináší otázky jestli poměřovat konkurenční činnost k okamžiku uzavření dohody o konkurenční doložce, nebo ke všem činnostem po dobu trvání pracovněprávního vztahu, nebo až ke dni ukončení pracovního poměru. Objevují se různé názory a některé zastávají stanovisko, že by se měl zaměstnanec zdržet takové činnosti, o které získal v průběhu zaměstnání určité poznatky a která je po celou dobu trvání dohody o konkurenční doložce předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní povahu.⁷⁵ Může ale nastat situace, kdy zaměstnanec získá určité poznatky během pracovního poměru, ale v době, kdy končí pracovněprávní vztah už zaměstnavatel tyto poznatky fakticky nevyužívá a proto nemůže dojít k jednání soutěžní povahy. Z pohledu konkurenční doložky a jejího účelu vyplývá, že rozhodující je činnost zaměstnavatele v den ukončení pracovněprávního vztahu.

Je důležité se zamyslet nad tím, jestli při porušení zákazu konkurence bude mít větší váhu konkurování vůči předmětu činnosti zaměstnavatele, nebo to bude skutečná soutěžní povaha jednání zaměstnance. Z čistě gramatického výkladu zákona by se dalo dovodit, že postačí jedno z nich. Mělo by být ale přihlédnuto ke skutečné možnosti poškodit zaměstnavatele soutěžním jednáním ze strany zaměstnance.

Okruh činnosti, které hodlá zaměstnavatel vykonávat by měli být při výkladu pojmu „činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“⁷⁶ rozhodující. Podnikatelé a právnické osoby zapisují svůj předmět činnosti do obchodního rejstříku a předmět podnikání musí doložit živnostenským listem nebo koncesní listinou vydanou příslušným úřadem nebo průkazem o oprávnění k jiné podnikatelské činnosti. Výjimku tvoří zápis činnosti, která není živností nebo jinou podnikatelskou činností a není pro ní živnostenské nebo podnikatelské oprávnění. V takových případech zapíše tuto činnost

⁷⁴ Rámiš, V.: *Konkurenční doložka po novele zákoníku práce*, Právní rozhledy, 14/2004, s. 523.

⁷⁵ Tomek, M.: *Konkurenční doložka*, Právní rádce, 8/2007, s. 29.

⁷⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., ustanovení § 310 odst. 1

rejstříkový soud bez doložení. Skutečnosti zapsané do obchodního rejstříku jsou podle § 29 odst. 2 obchodního zákoníku účinné vůči každému ode dne zveřejnění.

Zaměstnanec má povinnost vykonávat u zaměstnavatele práci, která je uvedena v pracovní smlouvě a která byla se zaměstnavatelem sjednána. Má se zdržet jednání, které je předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele. Zejména ale u velkých zaměstnavatelů je často předmět činnosti tak široký, že by se zaměstnanec po skončení pracovního poměru nemusel jinde vůbec uplatnit. Proto je důležité přihlížet k tomu, zda má jeho činnost skutečně soutěžní povahu.

Smyslem ujednání o konkurenční doložce je chránit postavení zaměstnavatele na trhu před nežádoucí konkurencí jeho bývalého zaměstnance. Důležité je ale mít na zřeteli článek 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, dle kterého má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zaměstnanci nelze upírat jakoukoliv aktivitu z důvodu, že má pracovat pro zaměstnavatele se stejným předmětem činnosti, když ve skutečnosti se nemusí jednat o podnikatele, kteří by stáli v hospodářské soutěži proti sobě. Je těžké také posuzovat jaká byla úroveň vzdělání, poznatků a zkušeností u zaměstnance v době nástupu k zaměstnavateli a jakou míru poznatků získal během pracovního poměru. Proto by bylo vhodnější vázat zákaz konkurenčního jednání víc na soutěžní povahu jednání a již přímo v dohodě o ní formulovat činnosti, které zaměstnanec nesmí vykonávat. V praxi by to ale neslo sebou značné problémy a proto je vhodnější snahu orientovat na vymezení konkurenčního jednání spíše obecněji.

Dohody o konkurenční doložce jsou v praxi uzavírány tak, že obsahují i ustanovení, že zaměstnanec nebude zapojen do obchodní činnosti konkurenční společnosti, nebude se jí účastnit, ani na ní nebude zainteresován.⁷⁷ Pod pojmem zainteresován si můžeme představit třeba majetkový podíl v konkurenční společnosti. Majetkový podíl je ale jednání podle judikatury možné a dovolené, dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR „*není společník společnosti s ručením omezeným z důvodu účasti v této společnosti podnikatelem.*“⁷⁸ Tím, že zaměstnanec vykonává práva a povinnosti společníka ve společnosti s ručením omezeným, které vyplývají z pouhé kapitálové účasti ve společnosti nemůže být jeho jednání posouzeno jako výdělečná činnost, i když se jedná o společnost, která má shodný předmět činnosti jako zaměstnavatel společníka.

⁷⁷ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 106s ISBN 978-80-7201-738-6

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, Hrubé porušení pracovní kázně. Společník společnosti s ručením omezeným., sp. zn. 2 Cdon 1652/97

3.2.3. Peněžité vyrovnání a jeho výše

Součástí dohody o konkurenční doložce je podle § 310 odst. 1) zákoníku práce závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené finanční vyrovnání, nejméně však polovinu průměrného měsíčního výdělku (ve starší úpravě to byl celý průměrný výdělek), za každý měsíc plnění závazku. Poskytované peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se strany nedohodli na jiné době splatnosti.⁷⁹

Sjednání peněžitého vyrovnání patří mezi podstatné náležitosti dohody o konkurenční doložce a má ze zákona vymezenou minimální výši, která je stanovena na polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku. Podle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky: „*Dohodu o konkurenční doložce nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Neobsahuje-li dohoda o konkurenční doložce ujednání o tomto závazku zaměstnavatele, je pro rozpor se zákonem neplatná celá dohoda o konkurenční doložce.*“⁸⁰ Peněžité vyrovnání nelze sjednat v nižší výši než jakou stanoví zákon, i kdyby se na tom strany dohodly. Zákon stanovuje pouze minimální výši peněžitého vyrovnání a jeho horní hranici nestanovuje přímo ale hovoří pouze o přiměřenosti. Výše finanční odměny byla zvláště ve starší úpravě často velmi vysoká, protože zaměstnanec dostával stejnou finanční odměnu po skončení pracovního poměru jako v době jeho trvání. Dohoda o konkurenční doložce je dobrovolným dvoustranným právním aktem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje jeho podepsáním, že ho bude dodržovat.

Zaměstnanec tato dohoda nijak neomezuje ve výkonu jeho práva pracovat, jeho omezení spočívá pouze v zdržení se konkurenčního jednání vůči svému bývalému zaměstnavateli. Zaměstnavatel může stanovit výši finančního vyrovnání na vyšší úroveň, než jakou požaduje zákon. Může ale nastat situace, například při změně vedení, že bude chtít jeho výši snížit popřípadě změnit. V takové situaci by během trvání pracovního poměru musela být provedena změna smlouvy například formou dodatku. Po skončení pracovního poměru by zaměstnanec na změnu výše finančního odškodnění v případě jeho snížení určitě nepřistoupil. Zaměstnavatel by se mohl pokoušet žádat o jeho snížení jedinež soudní cestou. Prokázat ale právní zájem na snížení peněžitého vyrovnání jenom proto, že jeho výše nebyla sjednána přiměřeně by ale bylo obtížné.

Peněžité vyrovnání má být satisfakcí za to, že se zaměstnanec zdrží konkurenčního jednání. To, že ho zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nemůže

⁷⁹ Hůrka Petr, a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 139s. ISBN 978-80-7380-316-2

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. Zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7.2010

vykonávat není rozhodující, tak jako požadavek na snížení odměny při vyšších příjmech u dalšího zaměstnavatele. Sjednané peněžité plnění nemá charakter sociální dávky, která by měla být snižována v závislosti na výši příjmu u jiného zaměstnavatele ale jedná se o plnění ze smlouvy. Původní zaměstnavatel navíc ani nemá možnost zjistit výši výdělku svého bývalého zaměstnance u dalších zaměstnavatelů. Kdyby zákon požadoval aby byly výdělky dokládány, znamenalo by to pouze zásah do svobody podnikání a v konečném důsledku by to vedlo k obcházení zákona. Vedlo by to k vyplácení části výdělku zaměstnanci bokem, což je běžnou praxí i kvůli zákonným odvodům ze mzdy. Zaměstnavatel má možnost od dohody o konkurenční doložce odstoupit ještě za trvání pracovního poměru.

Peněžité vyrovnání není satisfakce za skončení pracovního poměru, ale jedná se o finanční kompenzaci za každý měsíc plnění závazku. Proto když zaměstnanec přestane plnit závazky plynoucí z dohody, nemusí mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání vyplácet. Nárok na peněžité vyrovnání by nevznikl, i kdyby zaměstnanec porušil svůj závazek třeba i na jeden den. Zaměstnavatel má navíc možnost požadovat peněžité vyrovnání zpět, když se prokáže že zaměstnanec zákaz konkurence nedodržel a jednalo by se o bezdůvodné obohacení.

Podle zákona je peněžité vyrovnání splatné vždy pozadu za měsíční období, pokud se strany nedohodli na jiné době splatnosti. Placení pozadu má zaměstnavatelé zaručit, aby platil až v okamžiku, kdy není pochyb o tom, že zaměstnanec závazek dodržel. V zákoně je jako den výplaty uvedena lhůta 15 dnů po uplynutí splatnosti. Peněžité vyrovnání by se dalo sjednat a vyplatit i za celé období trvání závazku a to jak na počátku, tak i na jeho konci. Zaměstnanec by však na výplatu peněžitého vyrovnání až po uplynutí sjednaného období zřejmě nepřistoupil.

3.2.4. Podmínky uzavření konkurenční doložky

Dohodu o konkurenční doložce je možné uzavřít jen s těmi zaměstnanci, od nichž je to možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v zaměstnání.⁸¹ Jedná se o okruh zaměstnanců, kteří pracují s informacemi, které se snaží zaměstnavatel účinně chránit, nebo by s těmito informacemi měli během pracovního poměru přicházet do kontaktu. Zaměstnavatel nemůže konkurenční doložku uzavřít s kterýmkoli zaměstnancem. Nemůže ji sjednat se zaměstnanci, kteří nepřicházejí do kontaktu s žádnými důvěrnými

⁸¹ Hůrka Petr, a kolektiv. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 139s. ISBN 978-80-7380-316-2

informacemi. Taková dohoda by byla relativně neplatná a během soudního řízení by se muselo prokazovat, že zaměstnanec během pracovního poměru s důvěrnými informacemi do styku přicházel a v jaké míře. Zákon určuje, že dohodu je možné uzavřít jen se zaměstnancem u kterého to lze „spravedlivě požadovat“. Jedná se tedy hlavně o vedoucí zaměstnance, kteří jsou oprávněni ukládat pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům, organizovat, řídit a kontrolovat jejich činnost. Vedoucí zaměstnanci přicházejí zcela bez pochyby do styku s důvěrnými informacemi a znají pracovní a technologické postupy zaměstnavatele, dokonce se sami podílejí na jejich utváření. Zaměstnavatel však má možnost za zákonem stanovených podmínek sjednat konkurenční doložku i s dalšími zaměstnanci. Zákon připouští možnost uzavření dohody i s mladistvým zaměstnancem. Otázka zaměstnávání mladistvého se může jevit zanedbatelná co se týče počtu mladistvých, kteří nastupují do pracovního poměru. Zaměstnání ale může zahrnovat i dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Dohodu o konkurenční doložce není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.⁸² Dle § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků, nelze s úředníkem uzavřít konkurenční doložku. Kdyby úředník územního samosprávného celku po skončení pracovního poměru odjel k jinému orgánu veřejné správy, nebo k jinému zaměstnavateli, případně začal podnikat, nešlo by to považovat za konkurenci. Podstata konkurence je v obchodněprávních vztazích mezi soukromými subjekty, které stojí na trhu proti sobě, nikoli v postavení orgánu veřejné správy a jiného jakéhokoliv subjektu.⁸³

Vymezení závazku zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli je stanoveno na určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však na jeden rok. Může to být tedy i doba kratší, kterou si strany ujednali v dohodě. Pokud by ujednání o délce zákazu konkurence chybělo, pak by platila zákonem stanovená délka. V případě sjednání delší doby trvání, by opět platila zákonná lhůta. Zákonem stanovená lhůta jednoho roku se musí dodržet, přestože by zaměstnanec mohl po celou delší dohodnutou dobu dostávat peněžité vyrovnání.

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., ustanovení § 310

⁸³ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 111s ISBN 978-80-7201-738-6

3.2.5. Smluvní pokuta a náhrada škody

Zaměstnavatel může v dohodě o konkurenční doložce sjednat se zaměstnancem smluvní pokutu, kterou je povinen zaměstnanec zaplatit v případě porušení závazku. Jedná se sice o fakultativní část smlouvy, ale těžko si lze představit, že by zaměstnavatel na tuto část zapomněl. Smluvní pokuta náleží zaměstnavateli v případě porušení závazku zaměstnancem bez nutnosti prokazovat, že vznikla škoda a v jaké výši. Stačí prokázat porušení závazku ze strany zaměstnance a existenci platné dohody o konkurenční doložce. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká. Z § 544 odst. 1 a 2 občanského zákoníku, vyplývá, že: „sjednají-li strany pro případ porušení smluvní povinnosti smluvní pokutu, je účastník, který tuto povinnost poruší, zavázán pokutu zaplatit, i když oprávněnému účastníku porušením povinnosti nevznikne škoda.“⁸⁴ Smluvní pokutou lze předejít sporům o náhradu škody, které by mohli případně vzniknout.

Účelem smluvní pokuty je dle občanského zákoníku donutit dlužníka aby pod pohrůzkou majetkové sankce řádně splnil svůj závazek. Situace věřitele je snazší, protože nemusí prokazovat vznik škody ani její výši, ale musí pouze prokázat okolnosti podmiňující povinnost dlužníka k zaplacení smluvní pokuty a nemusí prokazovat že mu vznikla škoda. Dlužník musí smluvenou pokutu zaplatit bez ohledu na to, zda nějaká škoda vůbec vznikla a nemůže použít ani argument, že výše pokuty je v nepoměru k vzniklé škodě. V občanskoprávních vztazích může mít význam z hlediska odpovědnosti dlužníka za škodu v případě, že bylo ujednáno právo věřitele na náhradu škody vedle smluvní pokuty nebo na náhradu škody přesahující smluvní pokutu.⁸⁵

Ujednání o smluvní pokutě lze sjednat jen písemně a to pod sankcí neplatnosti. Smluvní pokuta tvoří část písemné smlouvy a bez písemného sjednání smluvní pokuty a její výše by se stala nevymahatelnou a celé ujednání o konkurenční doložce by se minulo účelem. Výše sjednané pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odst. 1. Výše smluvní pokuty může být stanovena buď pevnou částkou, nebo jako násobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovněprávního vztahu. Zákon nestanoví výši smluvené pokuty nějakou absolutní částkou, protože je nutno přihlídnout u každého jednotlivého případu k jeho okolnostem. Vzniká také otázka, jak bude řešena její výše v situaci, když bude smluvní pokuta očividně nepřiměřená. Mohly by nastat tři varianty řešení a tou první by mohla být ta, že pro nepřiměřenost smluvní pokuty by byla neplatná celá dohoda. Smluvní

⁸⁴ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník., ustanovení § 544 odst. 1,2

⁸⁵ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 113s ISBN 978-80-7201-738-6

pokuta ale není podstatnou náležitostí dohody a proto tato varianta nemůže nastat. Část o smluvní pokutě lze od zbytku dohody oddělit a prohlásit za neplatnou. Další variantou je kdyby byla namítána její nepřiměřenost a soud by ji jako nepřiměřenou prohlásil a tudíž neplatnou. Jako nejvhodnější se jevila varianta, která byla v období první republiky. Umožňovala snížení případně zvýšení částky smluvní pokuty díky moderačnímu právu soudů. Tato varianta vzhledem k platnému znění zákoníku práce a kogentnosti jeho ustanovení možná v současné době není možná. Tuto variantu by měli zákonodárci zvážit, protože se jeví jako nejvhodnější i vzhledem k tomu, že okolnosti případu se i během trvání závazku mohou natolik měnit, že zprvu spravedlivá a přiměřená výše pokuty se takto nemusí jevit soudu. Snížit nepřiměřenou pokutu neumožňuje soudu ani občanský zákoník. Pouze obchodní zákoník dává možnost soudu změnit výši nepřiměřené pokuty s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti a to až do výše škody vzniklé do doby soudního rozhodnutí porušením zajišťovaného závazku. Ustanovení obsažené v obchodním zákoníku však nelze užít na právní vztahy upravené zákoníkem práce.

Výše smluvní pokuty by měla být dle některých názorů ve výši poskytnutého peněžitého vyrovnání a dle jiných názorů, částka může být vyšší, neboť ve smlouvě nejde o vzájemné plnění, ale o sankci za porušení závazku, jejímž zaplacením závazek zaniká a zaměstnanec již není dále vázán omezením vyplývajícím z dohody o konkurenční doložce.⁸⁶

U náhrady škody při porušení závazku zdržet se zákazu konkurence může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla konkurenčním jednáním zaměstnance. Zaměstnavatel může vymáhat náhradu škody jak v případech kdy nebyla sjednána smluvní pokuta, tak v případech, kdy sjednána byla. Ustanovení o náhradě škody mají kogentní charakter a řídí se pouze zákoníkem práce a ustanovení občanského zákoníku nelze užít. V ustanovení § 250 zákoníku práce najdeme úpravu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu, dle kterého zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem pro vznik odpovědnosti je vznik škody, která se projeví v majetkové sféře poškozeného a odškodňuje se penězi. Škoda se člení na skutečnou a na ušlý zisk.

U porušení závazku z konkurenční doložky zaměstnancem se bude jednat zejména o ušlý zisk, jehož by zaměstnavatel dosáhl například získáním zakázky, kterou ale obdržel jeho bývalý zaměstnanec jako OSVČ nebo firma ke které zaměstnanec

⁸⁶ Tomek, M.: *Konkurenční doložka*, Právní rádce, 8/2007, s. 30

odešel. Zaměstnavatel musí prokazovat příčinnou souvislost mezi vznikem škody a porušením právních povinností zaměstnance. Nutným předpokladem je dále zavinění zaměstnance a to ve formě úmyslu nebo nedbalosti. Z logiky věci se bude jednat vždy o zaviněné jednání ze strany zaměstnance, neboť jako odborník v určitém oboru si bude hledat uplatnění tam kde se jeho kvalifikace nejvíc uplatní. O úmyslné jednání se bude jednat zejména v případě, kdy se zaměstnanec stane OSVČ nebo založí konkurující společnost. Nedá se ale vyloučit ani nedbalostní zavinění, které by ale bylo postihováno stejným způsobem. Soud může z důvodů hodných zvláštního zřetele náhradu škody přiměřeně snížit.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji zaměstnanec způsobil porušením svých povinností, ke kterým se zavázal za trvání pracovního poměru, a tudíž mezi nimi existuje přímá souvislost. Lze tedy dovodit, že dohoda o konkurenční doložce je pracovněprávní závazek, i když účinnost této smlouvy nastává až po jeho skončení.⁸⁷

3.2.6. Zánik smluvního vztahu založeného konkurenční doložkou

Dohoda o konkurenční doložce je vždy dvoustranným právním úkonem a to jak formou samostatné dohody tak i jako součást pracovní smlouvy nebo jiné dohody. Dohodu je možné ukončit stejným způsobem jakým byla uzavřena a to i za trvání pracovního poměru. Po skončení pracovního poměru už je to o něco složitější.

Po skončení pracovního poměru už zaměstnavatel nemá zákonem umožněno rozvázat dohodu o konkurenční doložce jednostranným právním úkonem a rozvázání dvoustranným úkonem není zákonem upraven vůbec. Zaměstnavatel, který by chtěl způsobit zánik dohody by musel přestat vyplácet vyrovnání a čekat na její vypovězení zaměstnancem. Jenomže zaměstnanec nemusí chtít dohodu vypovědět a bude se soudně domáhat pokračování vyplácení peněžitého vyrovnání. Ustanovení § 310 jsou kogentní a účastníci se od něj nemohou odchýlit. Jako možnost by se jevila smlouva uzavřená po skončení pracovněprávního poměru, kdy už zaměstnanec není v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli a ten není v postavení nadřízeném. V takovém případě by mohli uzavřít dohodu, která sice ještě vyplývá z pracovněprávního vztahu, ale časově ho překračuje. Rozvázání smlouvy o konkurenční doložce by na základě tohoto šlo uzavřít a neplatnost dohody by mohla být namítána jedině pro omyl dle § 49a občanského zákoníku, podle kterého platí, že právní úkon je neplatný, jestliže jej jednající osoba

⁸⁷ Šimečková Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Linde Praha, 2008, 116s ISBN 978-80-7201-738-6

učinila v omylu vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět.⁸⁸

Také zaplacením smluvní pokuty podle ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce může skončit dohoda o konkurenční doložce. Předpokladem pro tuto možnost je uzavření dohody s ujednáním o smluvní pokutě, která slouží k zajištění závazku bývalého zaměstnavatele. Zaplacení smluvní pokuty nastupuje jako sankce v případě porušení smlouvy zaměstnancem a po jejím zaplacení smlouva o konkurenční doložce zaniká.

Odstoupit od smlouvy dle ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnavatel jednostranným právním úkonem po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Je velmi strohé a nejsou v něm obsaženy žádné podmínky nebo lhůta, ve které by mohl zaměstnanec od smlouvy odstoupit. Zákoník práce nevymezuje žádné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky.

Zaměstnanec může dohodu vypovědět v případě, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Pro výpověď dohody o konkurenční doložce je zákonem stanovena písemná forma bez které by byla výpověď absolutně neplatná. Zaměstnanec nemá povinnost dohodu vypovědět jen proto, že mu zaměstnavatel přestal platit peněžité vyrovnání. Zaměstnanec může dát výpověď za zákonem stanovených okolností, pokud už nechce být vázán závazkem z konkurenční doložky a přišlo by mu vhod, že mu zaměstnavatel vyrovnání vůbec nezaplatil nebo nezaplatil ve lhůtě. Pokud zaměstnanec chce aby mu zaměstnavatel platil, protože dodržuje zákaz konkurence, může toto vyrovnání po zaměstnavateli požadovat i soudně.

Práva a povinnosti z dohody o konkurenční doložce zanikají uplynutím doby na kterou byla omezena a to maximálně na jeden rok.

3.3. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce účinné od 1.1.2012

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012 přinesla v právní úpravě konkurenční doložky několik důležitých změn. Konkurenční doložku je již možné sjednávat hned na začátku pracovního poměru, neboť bylo zrušeno omezení, které umožňovalo sjednávat konkurenční doložku až po skončení zkušební doby. Tím

⁸⁸ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník., ustanovení § 49a

se značně ulehčilo zaměstnavatelům v situacích kdy, zaměstnanci posléze odmítali konkurenční doložku uzavřít. Zaměstnavatel s takovým zaměstnancem buď vůbec neuzavře pracovní smlouvu, nebo s ním snadno a rychle zruší pracovněprávní vztah během trvání zkušební doby. Zaměstnavatel se potřebuje pro dobu, kdy u něj zaměstnanec nepracuje, chránit před možným konkurenčním zneužitím poznatků, informací a údajů, k nimž měl zaměstnanec přístup v souvislosti s výkonem svého zaměstnání u tohoto zaměstnavatele.

Zaměstnavatel se snaží sjednáním konkurenční doložky chránit své know-how před zneužitím ze strany potencionální konkurence, která mu může vzniknout z řad jeho bývalých zaměstnanců nebo za jejich pomoci.

Od 1.1.2012 může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku ihned při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě a to i když s ním současně sjednává zkušební dobu. Nemusí tedy čekat na uplynutí zkušební doby jak předepisovalo ustanovení § 310 zákoníku práce ve znění do 31.12.2011.

Jestliže zaměstnanec v současné době odmítne sjednat konkurenční doložku, nemusí jej zaměstnavatel přijmout do pracovního poměru. Konkurenční doložku je možné sjednat nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, ale i zaměstnancem vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o pracovní činnosti. Sjednání konkurenční doložky v souvislosti s dohodou o provedení práce asi bude v praxi velmi vzácné.

Konkurenční doložka může být sjednána bez časového omezení a to buď od počátku pracovního poměru, bez ohledu na zkušební dobu, nebo v průběhu zkušební doby podle potřeby zaměstnavatele chránit svá provozní tajemství. S ohledem na dikci zákona by neměla být konkurenční doložka sjednávána ihned na začátku pracovního poměru, ale s určitým odstupem až ve chvíli, kdy zaměstnanec získá poznatky ze své práce pro zaměstnavatele, které by mohl svým konkurenčním jednáním zneužít a ztížit zaměstnavatelovu činnost.

Dohoda o konkurenční doložce musí být sjednána písemnou formou a zaměstnanec se v ní zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Součástí konkurenční doložky je na straně druhé také závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na

jiné době splatnosti.⁸⁹ Podle starší právní úpravy musel zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci peněžité plnění za dodržování zákazu konkurence ve výši nejméně průměrného měsíčního výdělku.

Smluvní pokuta pro případ nedodržení závazku zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání nadále není podstatnou náležitostí konkurenční doložky, a nemusí být proto sjednávána. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek při jejím sjednávání.

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Výpověď i odstoupení od konkurenční doložky musí být provedeno písemně.

Novela zákoníku práce nepřinesla v úpravě tohoto institutu nic zásadního, i když navrhované změny vyvolali velký rozruch mezi sociálními partnery a vyjednávání probíhali až do poslední chvíle.

⁸⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., ustanovení § 310 odst. 1, v platném znění.

4. Srovnání se zahraniční úpravou

Konkurenční doložka je obsažena v právních řádech převážné většiny evropských zemí a její úprava je často rozmanitější a zajímavější. Podmínky její platnosti jsou zpravidla obsaženy v pracovněprávních předpisech a pouze v několika státech se opírají pouze o judikaturu. Mezi základní prvky konkurenční doložky v evropských státech patří osobní rozsah, který stanovuje okruh osob, které jsou zákazem konkurenčního jednání vázány. Jedná se o okruh zaměstnanců, kteří při výkonu svého povolání přicházejí do styku s důvěrnými informacemi nebo mají alespoň možnost do nich nahlédnout. Okruh osob může být také zúžen výši mzdy, kterou zaměstnanec pobíral v době skončení pracovního poměru.

Konkurenční doložka je věcně vymezená jako ustanovení, které má chránit zaměstnavatelovy průmyslové a obchodní zájmy a proto bývá formulována tak, aby zaměstnavatele chránila před nekalým soutěžním jednáním zaměstnance. U států s rozsáhlejším územím se dokonce uplatňuje i geografické vymezení působnosti konkurenční doložky. Platnost konkurenční doložky je ve většině evropských zemí časově ohraničena a pohybuje se od jednoho roku až do pěti let. V některých zemích jsou stanoveny limity pro různé skupiny zaměstnanců.

Finanční kompenzace je zpravidla obligatorní součástí smlouvy tam, kde je konkurenční doložka omezena ze zákona určitou dobou platnosti. Její minimální výše je v některých státech jako např. Polsko a Itálie, procentuálně stanovena zákonem. Finanční kompenzace je obdobně jako u nás považována za přiměřené protiplnění za její dodržování.

Forma sjednání konkurenční doložky je zpravidla písemná pod sankcí neplatnosti a často je součástí pracovní nebo kolektivní smlouvy. Může mít charakter i samostatné smlouvy a její součástí bývá i ujednání o smluvní pokutě. Smluvní pokuta je i v dalších evropských zemích způsobem zajištění dodržování konkurenční doložky, která je její dispozitivní součástí. Její výše není obvykle určena pevnou částkou, má být pouze „přiměřená“.

V právních předpisech bývá obsaženo i moderační právo soudu, aby byly odstraněny případné nepřiměřené ujednání konkurenční doložky. V některých zemích může soud omezit nebo zrušit prostorový zákaz konkurence nebo omezit délku karenční doby. Díky moderačnímu právu má také možnost upravit nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty a upravovat výši finanční kompenzace vyplácenou zaměstnavatelem.

4.1. Právní úprava konkurenční doložky na Slovensku

Slovenská právní úprava neumožňuje sjednání konkurenční doložky pro dobu po skončení pracovního poměru. Slovenský zákoník práce stanoví omezení aktivit zaměstnance konkurujících zaměstnavateli jen po dobu trvání pracovního poměru obdobně jako § 304, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Omezení aktivit se vztahuje na všechny zaměstnance a na všechny aktivity u jiného zaměstnavatele, který má stejný předmět podnikání. U soudního výkladu pojmu „zaměstnavatel se stejným předmětem podnikání“ se za rozhodující považuje zápis v obchodním rejstříku a reálná soutěžní povaha posuzovaných aktivit se blíže nezkoumá.

Na Slovensku nemůže být platně sjednána konkurenční doložka omezující aktivity zaměstnance po skončení pracovního poměru a pokud byly přesto uzavřena, je nevymahatelná a zaměstnavatel za sjednání takové doložky může být dokonce pokutován inspektorátem práce a to až do výše 100 000 €.

Po skončení pracovního poměru zaměstnavatel nemá možnost zabránit zaměstnanci ve výkonu pracovní činnosti pro konkurenčního zaměstnavatele a nemůže mu zabránit ani v založení vlastního podnikání se stejným předmětem činnosti, neboť dle slovenské právní úpravy by se jednalo o nepřípustný zásah do práva na práci. Jediná právní regulace v této oblasti jsou ustanovení proti nekalé soutěži a povinnost zachovat obchodní tajemství zahrnující know-how zaměstnavatele obsažené v obchodním zákoníku. Povinnost zaměstnance zdržet se nekalosoutěžních aktivit trvá i po skončení pracovněprávního vztahu.

4.2. Právní úprava konkurenční doložky v Německu

Podle Německé právní úpravy sjednává zaměstnavatel konkurenční doložku se zaměstnancem za účelem chránit své zájmy po skončení pracovního poměru. Povinnost zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli totiž vyplývá přímo ze zákona. Horní hranice délky trvání konkurenční doložky je v Německu stanovena na dva roky.

Peněžitá kompenzace zaměstnanci za toto omezení musí být ve výši minimálně 50 % výdělku zahrnujícího i veškerá finanční i nefinanční ohodnocení. Od ostatních právních řádů je velmi odlišná automatická redukce výdělku pro případ, kdy nový výdělek zaměstnance v součtu s finanční kompenzací přesahuje o 10 % a více poslední

dosažený výdělek (pokud by byl zaměstnanec nucen změnit bydliště, pak se koeficient zvyšuje na 25 %).⁹⁰

V Německé právní úpravě je umožněno aby konkurenční doložka mohla za určitých podmínek zpětně pozbýt platnosti a to například pokud pracovní poměr skončí z důvodu hrubého porušení závazků zaměstnavatele plynoucích z pracovní smlouvy a zaměstnanec písemně upozorní zaměstnavatele, že konkurenční doložkou dále není vázán. Zaměstnavatel má možnost odstoupit od konkurenční doložky kdykoli během trvání pracovního poměru ale je povinen odstoupení oznámit zaměstnanci nejméně 12 měsíců před skončením pracovního poměru.

V případě nedodržení této lhůty a oznámení o odstoupení např. měsíc před skončením pracovního poměru, má právo zaměstnanec požadovat kompenzaci ve výši 11 měsíčních průměrných výdělků. Zaměstnanec má zase možnost, pokud je propuštěn z organizačních důvodů, vypovědět konkurenční doložku bez sankce ve lhůtě jednoho měsíce. Jedinou možností pro zaměstnavatele pro odvrácení tohoto postupu zaměstnance je zavázat se k poskytnutí kompenzace ve výši sto procent celkového výdělku po celou dobu trvání konkurenční doložky.

V ujednání o konkurenční doložce může být sjednána smluvní pokuta zajišťující závazek zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání a povinnost uhradit pokutu platí i opakovaně za každé porušení závazku, takže závazek zaplacením smluvní pokuty nezaniká a v tom spočívá hlavní rozdíl proti České právní úpravě.

4.3. Právní úprava konkurenční doložky v Polsku

V Polsku může být konkurenční doložka sjednána pro omezení vlastních výdělečných aktivit zaměstnance stejně jako výkonu práce a poskytování služeb pro konkurující subjekty, a to pouze se zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s citlivými informacemi souvisejícími s podnikáním zaměstnavatele.⁹¹ Polská právní úprava umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který odmítne sjednat konkurenční doložku.

V případech sjednané konkurenční doložky na dobu po skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci za omezení konkurenčního jednání finanční kompenzace, která musí činit nejméně 25 procent jeho výdělku včetně bonusů. Délka trvání konkurenční doložky po skončení pracovního poměru není na rozdíl od České úpravy

⁹⁰ Jaroslav Škubal, Tomáš Liškutín., *Konkurenční doložka a její praktické užití*. Dostupné z: www.danarionline.cz

⁹¹ Non-Compete Clauses An International Guide., 235s, Ius Laboris 2010, Brussels, Belgium.

omezena ale závazek zaměstnance zaniká ve chvíli, kdy zaniká možnost konkurenčního ohrožení zaměstnavatele výkonem aktivit bývalého zaměstnance. Ani v tomto případě však nezaniká závazek zaměstnavatele poskytovat kompenzaci zaměstnanci a taková regulace působí proti případnému sjednání konkurenční doložky na nepřiměřeně dlouhou dobu.

Po dobu trvání pracovního poměru může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit ale pouze v případě, kdy taková možnost byla výslovně sjednána ve smlouvě. Zaniknout může i v určitých konkrétních případech, např. z důvodu ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně.

Smluvní pokuta podléhá moderačnímu právu soudu a může být sjednána pouze pro případ porušení závazku z konkurenční doložky.

4.4. Právní úprava konkurenční doložky v Rakousku

V Rakousku může být konkurenční doložka sjednána pouze za předpokladu, že zaměstnanec je plnoletý a dosahuje určité výše výdělku stanovené pracovníprávními předpisy.⁹² Hlavní rozdíl proti České právní úpravě je v tom, že konkurenční doložka stejně tak i pracovní smlouva mohou být dle rakouského práva uzavřeny ústně. Není možné odstoupit od konkurenční doložky jinak než dohodou obou smluvních stran, nebo jejím splněním a maximální délka trvání závazku je stanovena na jeden rok.

Při skončení pracovního poměru bez udání důvodů je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci kompenzaci ve výši dosavadního výdělku. Kompenzace může být i nižší v ostatních případech ale zaměstnavatel musí vždy dbát na zachování rovnováhy právního vztahu založeného konkurenční doložkou. V případech kdy dá zaměstnavatel zaměstnanci důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo skončí pracovní poměr bez udání důvodu, ztrácí možnost vymáhat plnění konkurenční doložky, ledaže by se zavázal k finanční kompenzaci v plné výši výdělku po celou dobu trvání konkurenční doložky.

Také v Rakousku je možné zajistit závazek zaměstnance z konkurenční doložky smluvní pokutou. Smluvní pokuta podléhá moderačnímu právu soudů a soudy obvykle považují smluvní pokutu za přiměřenou, pokud nepřesáhne 6 hrubých mezd zaměstnance.

⁹² Non-Compete Clauses An International Guide., 35s, Ius Laboris 2010, Brussels, Belgium.

5. Úvaha de lege ferenda

Úkolem platné právní úpravy konkurenční doložky je chránit zaměstnavatele před konkurenčním jednáním bývalého zaměstnance. Některá ustanovení o konkurenční doložce by mohly být dispozitivní, vzhledem k trendu liberalizace pracovního práva jako celku. Z hlediska de lege ferenda považují novelu zákoníku práce za krok správným směrem i když nepřinesla v úpravě tohoto institutu nic zásadního.

První zásadní změnu jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance spatřuji v minimální částce finanční kompenzace za plnění konkurenční doložky, která byla snížena na polovinu a nyní musí dosahovat nejméně poloviny průměrného výdělku zaměstnance. Tato změna by mohla mít významný vliv na rozhodování zaměstnavatelů, v jaké šíři budou sjednání o konkurenční doložce od zaměstnanců vyžadovat. Dosavadní výše kompenzace byla značnou finanční zátěží a mnoho zaměstnavatelů odrazovala od jejího sjednání. Vysoké náklady zaměstnavatele však nebyly jediným problémem. Jako největší slabinu vidím obtížnou vymahatelnost konkurenční doložky z důvodu nesnadného prokazování jejího porušení.

Další dílčí vylepšení vidím v možnosti sjednání konkurenční doložky při vzniku pracovního poměru se současným sjednáním zkušební doby nebo v jejím průběhu. Zákon by měl stanovit možnost uzavřít dohodu o konkurenční doložce jen se zaměstnancem starším 18 let, čímž by byl chráněn podobně jako podle ustanovení § 252 zákoníku práce.

Bylo by vhodné upravit moderační právo soudu pro případ nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty, ale i pro případ vysokého peněžitého odškodnění. Dále by bylo dobré zákonem upravit nárok na náhradu škody. De lege ferenda by mohla být zákonem upravena při zániku dohody o konkurenční doložce možnost rozvázat smlouvu dohodou stran a za významné považují i upravit možnost odstoupení od dohody jen z vážných důvodů.

Za problematické považují dále možnost zaměstnavatele odstoupit od dohody o konkurenční doložce kdykoliv v době trvání pracovního poměru. Dále je otázkou zda v zákoníku práce upravit institut smluvní pokuty při porušení dohody o konkurenční doložky kteroukoliv ze stran. Smluvní pokuta je v současné době fakultativní náležitostí smlouvy o konkurenční doložce a její zákonné vymezení by mohlo zaručit její přiměřenou výši v jednotlivých případech.

V britské právní úpravě považují za zajímavou možnost nového zaměstnavatele nést odpovědnost za zaměstnance, pokud ho vědomě naváděl k porušení jeho dohody o konkurenční doložce nebo k jinému nezákonnému chování.

V německé právní úpravě mi připadá zajímavá automatická redukce výdělku pro případ, kdy nový výdělek zaměstnance v součtu s finanční kompenzací přesahuje o 10 procent a více poslední dosažený výdělek a 25 procent, pokud byl zaměstnanec nucen změnit bydliště. Dále je zajímavá možnost zpětně pozbytí platnosti konkurenční doložky, pokud pracovní poměr skončí z důvodu hrubého porušení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost oznámit zaměstnanci odstoupení od konkurenční doložky a to nejméně 12 měsíců před skončením pracovního poměru a v případě nedodržení této lhůty má zaměstnanec právo na kompenzaci. Německá právní úprava dále umožňuje zaměstnanci konkurenční doložku bez sankce vypovědět, pokud je propuštěn z organizačních důvodů. Velice zajímavá mi připadá povinnost uhradit smluvní pokutu i opakovaně za každé jednotlivé porušení závazku.

V rakouské právní úpravě je zajímavá povinnost zaměstnavatele poskytovat kompenzaci zaměstnanci ve výši dosavadního výdělku, kdy zaměstnavatel skončí pracovní poměr bez udání důvodu.

Česká právní úprava konkurenční doložky by se mohla více inspirovat tou zahraniční a zvláště úpravou, která by umožnila tomuto institutu reálně plnit funkci pro kterou je určen a umožnit jeho náležité využití. Navrhované změny se bohužel ne vždy podaří prosadit do zákonné úpravy a proto institut konkurenční doložky zřejmě ještě dlouho nebude poskytovat dostatečnou ochranu před konkurenčním jednáním.

6. Závěr

Právní úprava konkurenční doložky se ukázala jako nezbytná, zvláště po změně politického režimu kdy její zákonné vymezení zde chybělo. V článku 26 listiny, je zaručena svoboda podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti ve zvoleném oboru, která je protějškem práva na svobodnou volbu zaměstnání. Každý má právo zvolit si svobodně zaměstnání a to jak formou závislé činnosti nebo jako nezávislé podnikání či rozvíjení jiné hospodářské činnosti. Omezit toto právo může pouze zákon za určitých podmínek a to jak pozitivně, tak i negativně, zákazem určitých činností určitým osobám nebo v určitých podmínkách.

V zákoníku práce je upraven zákaz vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Ustanovení v § 304 se vztahuje pouze na dobu uzavřeného pracovněprávního vztahu. Smyslem tohoto ustanovení je snaha zabránit zaměstnanci ve zneužívání poznatků a informací, které nabyl při výkonu své práce a tedy aby se nechoval nekalosoutěžně vůči svému zaměstnavateli. Zákaz konkurence za trvání pracovněprávního vztahu je upraven i v zahraničních právních řádech a jedná se obvykle o povinnost loajality, která se většinou váže právě k činnosti, která by měla nekalosoutěžní povahu. Za trvání pracovněprávního vztahu má zaměstnavatel vůči zaměstnanci velkou výhodu v podobě možnosti rozvázat pracovní poměr.

Zákoník práce umožňuje v pracovní smlouvě nebo ve zvláštní smlouvě sjednat dohodu o konkurenční doložce, která má omezovat zaměstnance až v době po skončení pracovněprávního vztahu. Na základě této dohody je přípustné omezit zaměstnanci svobodu volby zaměstnání nebo podnikatelské činnosti. Předmětem dohody o konkurenční doložce není samotná svoboda zaměstnance, ale určité možné důsledky jejího využití. Svobodu zaměstnance nelze zcizit a proto taková smlouva nemůže vést ke vzdání se svobody zaměstnání nebo podnikání ve stejném oboru. Smlouva o konkurenční doložce je časově ohraničená a obsahuje smluvní pokutu. Tyto náležitosti musí být v rovnováze, aby neúměrně nezatížili ani jednu ze stran dohody. Nejdůležitější při určování její platnosti je vyváženost práv na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnanec při sjednávání konkurenční doložky při vzniku pracovněprávního vztahu podpisem pracovní smlouvy obvykle neuvažuje o jejím dosahu po skončení zaměstnání, neboť až po jeho skončení může posoudit, jak se v daném oboru zapracoval a vzdělal a jak by mohl tyto získané vědomosti uplatnit v konkurenčním podniku. Zájem zaměstnavatele na sjednání konkurenční doložky je pochopitelně oprávněný,

neboť zaměstnanec má možnost během trvání pracovněprávního vztahu získat důvěrné informace a know-how svého zaměstnavatele, které by mohl později využít ve svém nebo cizím podniku. Konkurenční doložka je upravena v právních řádech převážné většiny evropských zemí a její úprava je často mnohem rozmanitější a zajímavější. Její platnost je obvykle obsažena v pracovněprávních předpisech a pouze v několika státech se opírají pouze o judikaturu.

Okruh osob vázaných zákazem konkurenčního jednání se dá stanovit jako okruh zaměstnanců, kteří pracují s důvěrnými informacemi nebo mají možnost do nich při výkonu své pracovní činnosti nahlédnout. Okruh zaměstnanců takto vázaných se může v některých zahraničních úpravách zúžit také výši mzdy, kterou zaměstnanec pobíral v době skončení pracovního poměru. Konkurenční doložka bývá věcně vymezena tak, aby chránila zaměstnavatelské obchodní zájmy a chránila je před nekalým soutěžním jednáním ze strany zaměstnance. V některých státech s rozsáhlejší územím nalezneme i geografické vymezení působnosti konkurenční doložky. Platnost konkurenční doložky v zahraničí se pohybuje od jednoho do pěti let a v některých státech jsou pro různé skupiny zaměstnanců zákonem stanovené limity. Obligatoří součástí smlouvy je finanční kompenzace, která má často zákonem stanovenou minimální výši jako kompenzaci za dodržování konkurenční doložky.

Písenná forma je zpravidla obligatoří a často je součástí pracovní nebo kolektivní smlouvy. V některých zemích a v České republice je smluvní pokutou zajištěno dodržování konkurenční doložky neboť je to nejúčinnější prostředek k dosažení satisfakce za její nedodržení. Její výše není zákonem stanovena, podle zákona má být pouze „přiměřená“. S tím souvisí i možnost moderačního práva soudů, které bývá zákonem upraveno proto, aby odstranilo případné nepřiměřené ujednání v konkurenčních doložkách.

Je snadné pár let pracovat v zavedené firmě, ve které má zaměstnanec možnost obeznámit se s jejím know-how a velice složité z pohledu zaměstnavatele zabránit aby tyto získané znalosti zaměstnanec nevyužil ve svůj prospěch nebo ve prospěch někoho jiného. Institut konkurenční doložky má tomuto jednání zabránit nebo jej alespoň omezit, avšak toto ujednání je časově omezeno a ani v případě jejího porušení během trvání omezení na straně zaměstnance nemá zaměstnavatel jednoduchou pozici při dokazování jejího porušení. Za hlavní úskalí konkurenční doložky se dá považovat to, která výdělečná činnost vlastně může být považována za shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele a mohla by mít vůči němu soutěžní povahu.

7. Resumé

This thesis deals with the competition clause in the employment contract. It is currently possible to negotiate a competition clause at the commencement of employment, as the previous restriction that the competition clause can be negotiated only after the trial period, was cancelled. This will considerably facilitate employers in a situation where an employee then refuses to enter into competition clause - the employer will either not enter into a contract with the employee, or quickly and easily cancels the employment during the probationary period. The employer often needs for a period, when an employee does not work with him, to protect against potential competitive abuses of knowledge, information and data to which employees have access in connection with his employment with that employer; a solution is to negotiate a competitive clause. The employer is trying to protect its know-how from its misuse by potential competition that may arise from his former employees or with their help by negotiating a competition clause. From 1st January 2012 may the employer agree with the employee on the competition clause immediately upon creation of employment – in the employment contract, even if there is also agreed a trial period between the parties, there is no need to wait for the end of a trial period, as was prescribed in the regulation of § 310 of the Labour Code as amended until 31.12 .2011. If the employee refuses to negotiate a competition clause, the employer does not have to even take the employee into employment and negotiate a contract with him/her. Negotiation of a competition clause is not only possible with the employee in employment, but also with the employee performing work under work contracts outside employment, therefore in a principle an Agreement on work activity, as negotiation of competition clauses in connection with an Agreement on work performance will be probably in practice very rare. No longer is valid a time limit, from what time can be the competition clause negotiated, it may be agreed from the very beginning of the employment, regardless of the probationary period, or during the trial period, once the employer acquires an impression that it is necessary to protect his operational secrets. In a competitive clause, which must be negotiated solely in written form, the employee agrees that for some time after termination of employment, but not longer than 1 year, will abstain from employment, which would be consistent with the activity of the employer or to which it could have a competitive nature. It also includes a commitment on the other hand, that the employer will provide to the employee an adequate financial compensation, at least one half of average monthly earnings for each month of the

performance of the obligation. Cash compensation shall be payable monthly behind, unless the parties agree to a different maturity. (Under the rules applicable to 31st December 2011 the employer had to provide to the employee cash in return for compliance with the prohibition of competition in at least the average monthly earnings. Recently it is only half that amount). An employer may negotiate a competition clause with the employee if it can reasonably be required by the nature of information, knowledge, business knowledge and technological processes, which the employee has gained with the performing of the work and whose use in the employment of the employee could seriously hamper employer's activity. The Labour Code does not limit or define the possibility to negotiate a competition clause e. g. based on work performed or on position held, but on the significance of information obtained at work. The competition clause is in practice concluded particularly with those of the employees who come into contact with important information about the operation of the employer's business. This will be usually employees in senior (managerial) positions and specialists in areas where it is assumed that the employee will gain a thorough familiarity with the subject of the employer's activity (know-how). However the competition clause still must not be concluded with the teaching staff of schools and school facilities established by the Ministry of education, youth and sports, region, community and voluntary union of municipalities, whose scope of activity includes tasks in education, and educational staff in social services, as well not with local government officials. In the competitive clause it can be agreed a reasonable penalty in the event that an employee breaks the obligation to refrain from competitive activity. Agreement on a penalty is not essential (mandatory) requirement of the competition clause, and therefore may not be negotiated. In practice hardly any competition clause will not include the penalty, as the employer ensures by negotiating it, that employee will comply with its obligation to abstain from practicing of competitive employment. If the competitive clause includes a contractual penalty, which the employee shall pay to the employer in case of a breach of a commitment, the commitment of the employee from the competition clause ends with the payment of the penalty. The amount of the penalty shall be proportionate to the nature and significance of the conditions under which the competitive clause was negotiated.

Seznam použité literatury

Monografie, komentáře zákonů a učebnice:

- Bělina M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 4.vydání. C.H.Beck, 2010
ISBN 978-80-7400-186-4
- Bělina M. a kolektiv, *Zákoník práce, komentář*, 2.vydání. C.H.Beck, 2010
ISBN 978-80-7179-317-2
- Galvas M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. 2004 ISBN 80-7239-173-9
- Galvas M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Aleš Čeněk, 2010
ISBN 978-80-7380-172-4
- Hermann-Otavský K., Srb J., *Zákon o soukromých zaměstnancích* . Praha, Právnické nakladatelství a knihkupectví, 1935
- Hochman J. a kol., *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy související*, 2. aktualizované a přepracované vydání. Linde 2008
ISBN 978-80-7201-724-9
- Hůrka P. a kolektiv, *Pracovní právo*, Aleš Čeněk, 2011 ISBN 978-80-7380-316-2
- Jakubka, J. a kol.: *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2008
ISBN 80-247-2571-1
- Kolektiv autorů., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012.*, ANAG 2012 ISBN 978-80-7263-713-3
- Pelikánová I., *Komentář k obchodnímu zákoníku*, 1.díl, ASPI, 2004
ISBN 80-7357-009-2
- Šimečková E., *Konkurenční jednání zaměstnance*, Linde Praha, 2008
ISBN 978-80-7201-738-6

Zahraniční literatura:

- Blanpain, R., *European labour Law*. Kluwer 2010
- Ferdinand, B.J. Grapperhaus., Leonard G. Verburg., *Employment Law and Works Councils in the Netherlands.*, Wolters Kluwer 2009
- Kirchner, J., Pascal R. Kremp., Magotsch, M., *Key Aspects of German Employment and Labour Law.*, Springer 2010

- Non-Compete Clauses An International Guide., Ius Laboris 2010, Brussels, Belgium.

Časopisecká literatura:

- Barancová, H., *K přípustnosti atypických smluv v pracovnom práve*. Právny obzor
- Doležilek, J., *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy 1996
- Galvas, M., *Některé aspekty smluvní svobody a její vyjádření v pracovním právu*. Právník, 1999
- Jakubka, J., *První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce*. Práce a mzda, 2007
- Muška, F., *Nesouhlas zaměstnavatele s vedlejší činností zaměstnance*. Otázky a odpovědi v praxi, 2006
- Pelikánová, I., *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*. Právní praxe v podnikání, 1997
- Salačová, M., *K tzv. konkurenčním doložkám v pracovních smlouvách*. Právní rozhledy, 1996
- Skála, K., *Nekalá soutěž*. Ch. 2.2. Trvání zaměstnaneckého poměru. ASPI, ev.č. 128
- Šimečková, E., *Platná právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru*. Právo a podnikání, 2003
- Šimečková, E., *Právní úprava zákazu konkurenčního jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru v 1.polovině 20.století*. Právo a podnikání, 2003

Právní předpisy:

- Zákon č. 20/1910 ř.z., o obchodních pomocnících
- Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o ochraně proti nekalé soutěži
- Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení
- Zákon č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických zaměstnancích
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 350/2009 Sb., o střetu zájmů
- Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce

Judikatura

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.4.1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2005, sp. zn. 21 Cdo 248/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2005, sp. zn. 21 Cdo 112/2005
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.4.2006, sp. zn. 21 Cdo 1060/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 2819/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009

Elektronická média

www.nsoud.cz

www.epravo.cz

www.ipravnik.cz

www.judikatura.cz

www.lexdata.cz

www.profipravo.cz

Konkurenční doložka

podle § 310 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

(vzor)

Společnost:.....IČ:.....DIČ:.....

se sídlem:.....zastoupená jednatelem:.....

zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném soudem v, oddíl, vložka číslo

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan / paní:.....narozen/a dne:.....trvala bytem:.....

číslo účtu:.....kód banky:.....

(dále jen "zaměstnanec")

uzavírají tuto konkurenční doložku:

I.

Využití informací a znalostí získaných zaměstnancem v zaměstnání u zaměstnavatele by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit činnost. Zaměstnanec se proto v souladu s ustanovením § 310 zákoníku práce zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

II.

Podle zákoníku práce náleží za výše uvedené chování zaměstnance peněžité vyrovnání ze strany zaměstnavatele, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku zjištěného ke dni skončení jeho pracovního poměru k zaměstnavateli a za každý měsíc plnění závazku zaměstnancem. Toto peněžité vyrovnání je splatné vždy jeden měsíc pozadu za měsíční období na účet zaměstnance výše uvedený.

III.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že v případě porušení tohoto závazku zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši, - Kč (slovy.....korun českých).

Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance uzavřený touto dohodou zaniká.

Zaměstnanec může tuto dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. V takovém případě tato dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

IV.

Zaměstnavatel může od této dohody odstoupit kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních. Každý z účastníků obdrží po jednom vyhotovení.

V dne

.....

.....

Podpis zaměstnance

Podpis zaměstnavatele

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: (název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresa zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, IČ, DIČ)

a

zaměstnanec:(jméno a příjmení zaměstnance, datum narození, rodné číslo, adresa trvalého pobytu)

uzavírají tuto

pracovní smlouvu:

1. Pracovní poměr vzniká dne(jako den nástupu do práce může být uvedeno přesné datum nebo může být určen i jinak, např. splněním podmínky úspěšného ukončení studia, apod.)

2. Druh práce

3. Místo výkonu práce(obec a organizační jednotka zaměstnavatele, příp. širší vymezení).

4. Pracovní poměr se sjednává na dobu

a) neurčitou

b) určitou do(konkrétní doba trvání pracovního poměru).

5. Sjednává se zkušební doba, která činí(nejdéle 3 měsíce).

6. Další ujednání:

a) informace o nároku na délku dovolené na zotavenou, popř. uvedení způsobu určování nároku na dovolenou (nebo odkaz na příslušný předpis),

b) údaj o výpovědních dobách (nebo odkaz na příslušný předpis),

c) údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy

d) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby (nebo odkaz na příslušný předpis).

7. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Při nástupu do práce byl zaměstnanec seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec byl také řádně seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

8. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní či pracovní smlouvou.

9. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající pro zaměstnance z pracovního poměru.

10. Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze měnit, dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen výjimečně v případech uvedených v ust. § 37 a § 38 zákoníku práce.

11. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy. Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V..... dne

.....
*podpis zaměstnance
zaměstnavatele*

.....
razítko a podpis