

Konkurenční doložka po novelách zákoníku práce a po rekonstrukci občanského a obchodního práva v České republice

<http://konferencia.pravo.upjs.sk/>

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Česká republika

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

E-mail: kostadinovova@gmail.com

Web: www.advokatnisluzby.com

Abstrakt:

Konkurenční doložka je upravena pro účely pracovněprávních vztahů v zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, a pro účely vztahů obchodněprávních v obchodním zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění. V praxi se však lze setkat velmi často s potřebou podnikatelských subjektů o přesné a jasné vymezení znění konkurenční doložky a eventuálního propojení obou druhů doložek a ne vždy je právní úprava správně pochopena, pokud podléhá právní úprava příliš často legislativním změnám. Cílem příspěvku bude porovnat konkurenční doložku upravenou v zákoníku práce s konkurenční doložkou upravenou v obchodním zákoníku. Navíc bude provedena historická analýza vývoje právní úpravy konkurenční doložky v zákoníku práce zejména s důrazem kladeným na poslední novelu zákoníku práce č. 365/2011 Sb. účinnou od 01. 01. 2012. Proveden bude rozbor konkurenční doložky v platném a rekonstruovaném občanském a obchodním právu, kdy od roku 2014 nabývají účinnosti nové předpisy, občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb. a zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb. Současná a budoucí právní úprava bude zhodnocena z pohledu praktického a uvedeny budou konkrétní návrhy znění těchto doložek v podobě vzorových dokumentů pro účely odborné a laické veřejnosti. **Bude provedeno srovnání české a slovenské právní úpravy konkurenční doložky upravené příslušnými zákoníky práce obou zemí.**

Úvod

Položme si otázku, jaký význam má v praxi tzv. konkurenční doložka. Zkusme se zamyslet nad významem tohoto smluvního institutu ve vztazích pracovněprávních v návaznosti na vztahy občanskoprávní a obchodněprávní a v neposlední řadě si srovnáme současnou právní úpravu konkurenční doložky podle zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále též jen zákoník práce nebo ZP), ve znění účinném do konce roku 2011 před nabytím účinnosti rozsáhlé novely č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti k 01. 01. 2012, právě s ohledem na blížící se rekonstrukci celého soukromého práva v České republice. Současný občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění (dále též jen stávající občanský zákoník nebo ObčZ), bude s účinností od 01. 01. 2014 nahrazen novým občanským zákoníkem, z. č. 89/2012 Sb. (dále též jen nový občanský zákoník nebo OZ). Současný obchodní zákoník, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění (dále též jen obchodní zákoník nebo ObchZ), bude s účinností od 01. 01. 2014 nahrazen novým zákonem o obchodních korporacích, z. č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (dále též jen zákon o obchodních korporacích nebo KorpZ). Pro úplnost je potřeba ještě dodat, že od roku 2014 nabude účinnosti rovněž nový zákon o mezinárodním právu soukromém, z. č. 91/2012 Sb. (dále též jen ZMPS), který nahradí stávající zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním, z. č. 97/1963 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013 (dále též jen ZMPSP).

Rozebereme si nyní institut tzv. konkurenční doložky nejprve z pohledu právní úpravy pracovněprávní v historických souvislostech vývoje současné české podoby zákoníku práce a v návaznosti na právo obchodní a na právo občanské. V úplném závěru zhodnotíme současnou a novou právní úpravu tzv. konkurenční doložky pro potřeby praxe pracovněprávních vztahů v České republice a srovnáme ji s právní úpravou konkurenční doložky upravené v zákoníku práce Slovenské republiky. Součástí předloženého příspěvku bude rovněž podání konkrétních vzorových textů znění smluvních ujednání využitelných v praxi pracovněprávních vztahů.

1. Vymezení základních pravidel vztahu zákoníku práce k obchodnímu zákoníku a občanskému zákoníku

Pracovní právo je samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je však velmi relativní, neboť jako odvětví práva soukromého nejužší souvisí s právem občanským, z něhož se historicky vydělilo.¹ Právní úprava pracovněprávních vztahů souvisejících s výkonem **závislé práce**² byla v minulosti považována za druh občanskoprávního závazkového vztahu, a proto byla integrována v civilních kodexech³. Obdobně je tomu například stále v Německu⁴, kde je soukromé právo upraveno v občanském zákoníku jako jeden z druhů smluvních vztahů soukromoprávních rovněž pracovněprávní vztah a na občanský zákoník navazují zvláštní specifické pracovněprávní předpisy⁵.

V rámci vývoje českého pracovního práva došlo k velmi zásadnímu a v evropském kontextu zcela ojedinělému odtržení a izolování pracovního práva od práva občanského prostřednictvím přijetí samostatného kodexu v podobě zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., který byl v platném znění účinný od 01. 01. 1966 až do 31. 12. 2006. Důvody odtržení pracovního práva od práva občanského byly ve své době především politické a ideologické. Na základě tehdejší teorie pracovního práva byla stanovena teze, že pracovní právo se svými zásadami a předmětem zcela odlišuje od občanského práva, stejně jako od jiných právních odvětví.⁶ Český starý zákoník práce tak byl postaven na základní obecné zásadě práva veřejného a vycházel z toho, že „*co není dovoleno, je zakázáno*“.

Úvahy směřující k opětovné integraci pracovního práva do systému občanského práva a opuštění stavu, kdy zákoník práce vůči občanskému zákoníku duplicitně upravoval i některé obecné soukromoprávní instituty, se v České republice objevily velmi krátce po „sametové revoluci“ v roce 1989 zejména v souvislosti s diskusemi o potřebě koncepčně přepracovat a rekodifikovat soukromé právo.

Prvním výsledkem úvah o rekodifikaci soukromého práva v České republice byl návrh, že pracovní smlouva bude vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů. Nastíněná koncepce vztahu občanského a pracovního práva se však nedočkala realizace. Nový věcný záměr občanského zákoníku publikovaný již v roce 2001⁷ počítal s tím, že vedle nového občanského zákoníku bude zachován samostatný zákoník práce. Přičemž nový zákoník práce bude propojen s občanským zákoníkem. Základním koncepčním východiskem tak je, že občanský zákoník je v pracovněprávních vztazích aplikován jako norma obecná tzv. *lex generalis* a zákoník práce je normou zvláštní tzv. *lex specialis*. „*K překonání izolace pracovního práva a občanského práva totiž sice v souvislosti s rekodifikací pracovního práva, která byla provedena přijetím nového zákoníku práce, jenž s účinností od 1. ledna 2007 nahradil dosavadní kodex, došlo. Navzdory*

¹ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 35

² § 2 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP definuje závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

³ Konkrétně na našem území institut tzv. **námezdní smlouvy** byl obsažen v Hlavě XXVI. Císařského patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášený dne 1. června 1811, v účinnosti do 31. 12. 1965, kdy byl u nás nahrazen samostatným zákoníkem práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2006 (starý zákoník práce).

⁴ **Občanský zákoník německý**/Bürgerliches Gesetzbuch/ABG, Mnichov: Deutsches Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG/dtv 2010, s. 778, Internet: dtv.de, beck. De, ISBN 978-3-423-05001-2 (dtv), ISBN 978-3-406-60252-8 (C. H. Beck) 2010

⁵ **Pracovněprávní předpisy německé**/Arbeitsgesetze/ArbG, Mnichov: Beck-Texte im dtv 2012, s. 889, Internet: dtv.de, beck.de, ISBN 978-3-423-05006-7 (dtv), ISBN 978-3-406-63543-4 (C. H. Beck)

⁶ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 36, Eliáš, K. Zuklínová, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde 2001, 302 s.

⁷ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 37

*předpokladu, byla ovšem zvolena legislativní metoda delegace.*⁸ Princip delegace vycházel z toho, že lze použít pouze ustanovení občanského zákoníku, na která zákoník práce výslovně odkazuje.

Po odborné kritice ze strany odborné veřejnosti, kdy bylo poukazováno na to, že se jedná o netradiční a v porovnání s obvyklou metodou subsidiarity „nešťastnou koncepcí“⁹ následovalo významné rozhodnutí Ústavního soudu České republiky. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008 publikovaného pod č. 116/2008 Sb. zrušil § 4 tehdejšího znění zákoníku práce. „*Propojení zákoníku práce a občanského zákoníku prostřednictvím odkazů bylo totiž rozporné s principy právního státu. Občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i jeho vztah ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je i pracovní právo. Občanský zákoník má proto být základním a obecným soukromoprávním předpisem použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy jiných soukromoprávních odvětví subsidiárně.*“ S tímto principem v podstatě souvisí i obecná zásadní koncepční změna v porovnání se starým zákoníkem práce z roku 1965, kdy vychází nový český zákoník práce od roku 2007 ze soukromoprávní zásady zakotvené rovněž v Listině základních práv a svobod¹⁰ v článku 2 odst. 3 „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ V praxi pak tedy dnes velmi jednoduše platí: „*co není zakázáno, je dovoleno*“ i pro vztahy pracovněprávní.

Nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008 Sb. měl pro budoucí vývoj vztahu občanského a pracovního práva zásadní význam. Přestože k legislativnímu zakotvení došlo až novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 01. 01. 2012, kterou bylo do zákoníku práce vloženo nové ustanovení § 4, které nahradilo znění tohoto paragrafu Ústavním soudem ČR zrušeného již v roce 2008, a které dnes tedy obdobně jako například ustanovení § 1 odst. 2 obchodního zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění¹¹, zakotvuje, že se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, nelze-li ho použít, použije se občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění¹².

Jak uvádí JUDr. Milan Galvas, CSc.: „*Zvláštním předpisem zůstává pro pracovněprávní vztahy zákoník práce. Pokud v něm nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení právní otázky, nastupuje podpůrné (subsidiární) použití zákona obecného, tedy občanského zákoníku. V případě, kdy určitou výšeč právních vztahů řeší jak zákoník práce, tak i občanský zákoník, přednost mají vždy pravidla zvláštní, tedy zákoník práce.*“¹³

Pro praxi je potřeba ještě dodat, že občanský zákoník nelze použít v pracovněprávních vztazích způsobem, který by byl v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou upraveny zejména v § 1a zákoníku práce. Dále pak v § 4a zákoníku práce nalezneme výčet institutů občanskoprávních, která nelze použít v pracovněprávních vztazích vůbec – smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, vymíněné odstoupení od smlouvy, společné závazky a práva, smlouvu s přesnou dobou plnění a postoupení pohledávky. Sjednání smluvní pokuty je připuštěno pouze pro případ konkurenční doložky upravené v § 310 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění.

⁸ **Zákoník práce**, z. č. 262/2006 Sb., účinný od 01. 01. 2007, Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 37

⁹ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 38, též například JUDr. Miroslav Bělina: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva v České pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum 2008, s. 126

¹⁰ **Listina základních práv a svobod**, usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění/LZPS

¹¹ **Obchodní zákoník**, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013, bude nahrazen zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, který pravděpodobně nabývá účinnosti k 01. 01. 2014 (dále též jen zákon o obchodních korporacích)

¹² **Občanský zákoník**, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013, bude nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který pravděpodobně nabývá účinnosti k 01. 01. 2014 (dále též jen nový český občanský zákoník/OZ)

¹³ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 38, též například JUDr. Miroslav Bělina: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva v České pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum 2008, s. 39

2. Jaké smluvní ujednání o zajištění závazku můžeme v pracovněprávních vztazích použít?

Podle **obecné zásady obsažené v § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce**¹⁴, zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu (§327 ZP dohoda o srážkách ze mzdy) a konkurenční doložky (§ 310 ZP).

Praxe vychází z toho, že není jednotný názor v tom, zda **nelze zajistit žádný závazek v pracovněprávním vztahu**, nebo zda nelze zajistit pouze závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli a **lze zajistit závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci**.

Gramatický výklad znění § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, že zaměstnavatel nesmí sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, by vedl k závěru, že splnění pracovněprávní povinnosti ať ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance nemůže být zajištěno. Podle názoru P. Hůrky publikovaného v komentáři k zákoníku práce: „*Toto není racionální řešení a není to ani ústavně konformní výklad.*“¹⁵ Každý zákonem stanovený zásah do soukromoprávních vztahů je třeba vnímat jako omezení lidské svobody, a je proto důležité takové závazky vykládat restriktivně v souladu s článkem 4 odst. 4 LZPS¹⁶ (autonomie projevu vůle smluvních stran). Při používání mezi základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a jako taková nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena. S tímto názorem se lze ztotožnit i z toho důvodu, že gramatický výklad lze doplnit o výklad teleologický a ptát se po účelu zákonného zákazu v souladu se smyslem pracovněprávní úpravy a chránit pozici zaměstnance.

Rovněž podle názoru M. Bělina tato obecná zásada nepřiměřeně a neodůvodnitelně omezuje smluvní volnost popřením možnosti sjednání zajištění závazků z pracovní smlouvy¹⁷.

Takovýto výklad lze chápat za správný v souladu s obecnou ochrannou funkcí pracovního práva a rovněž ve smyslu výkladu Ústavního soudu ČR. Problematikou se zabýval Ústavní soud České republiky již ve výše zmiňovaném ve Nálezu ÚS ČR ze dne 12. 03. 2008 publikovaném pod č. 116/2008 Sb. s ohledem na subsidiární použití občanského zákoníku.

Zaměstnanci mají proto možnost využít všech zajišťovacích institutů občanského práva (§§ 554-558 ObčZ), zatímco **zaměstnavatel může využít pouze dohodu o srážkách ze mzdy (§327 ZP) a smluvní pokutu sjednanou v konkurenční doložce (§ 310 ZP)**.

Smluvní pokuta je zajišťovacím institutem, který je v zákoníku práce výslovně upraven právě pouze pro případ **zajištění zaměstnavatele při konkurenční doložce**. Smluvní pokuta může být do konkurenční doložky zahrnuta pouze na základě smluvního ujednání mezi účastníky a musí mít písemnou formu. Ujednání musí obsahovat v praxi výši smluvní pokuty. Přičemž výše smluvní pokuty by měla být přiměřená povaze a významu sjednaného závazku zdržet se konkurenčního jednání. Zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem při porušení závazku zdržet se konkurenčního jednání tento závazek zaniká, neboť se neaplikuje ustanovení § 545 odst. 1 občanského zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění. Sjednání smluvní pokuty podle § 545 odst. 2 občanského zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění, vylučuje možnost zaměstnavatele, aby požadoval od zaměstnance, respektive bývalého zaměstnance, náhradu škody vzniklou porušením závazku zdržet se konkurenčního jednání ze strany zaměstnance. Proto lze pro praxi doporučit, aby bylo přímo v konkurenční doložce sjednáno, že požadování náhrady škody je možné, jak doporučuje rovněž Prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.¹⁸. K tomu též vzor konkurenční doložky v následující části příspěvku. Z ustanovení § 545 odst. 3 občanského zákoníku dále pro praxi ještě vyplývá, že pokud zaměstnanec porušení závazku nezavinil, není povinen smluvní pokutu zaplatit.

¹⁴ **Zákoník práce**, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP

¹⁵ JUDr. Petr Hůrka, Ph. D. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*, Olomouc: ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-481-1, str. 72

¹⁶ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., v platném znění, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky/LZPS

¹⁷ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck 2008, str. 52

¹⁸ Prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc. v Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 38, též například JUDr. Miroslav Bělina: *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva v České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum 2008, s. 128

2.1. Konkurenční doložka podle českého zákoníku práce

Závazek zaměstnance, respektive v podstatě bývalého zaměstnance, vyplývající z konkurenční doložky preventivně **brání zneužití nebo potencionálnímu zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a brání faktickému nebo potencionálnímu konkurenčnímu střetu zájmů**, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost.¹⁹

Pokud by **v praxi skutečně došlo k nekalosoutěžnímu jednání** zaměstnance či bývalého zaměstnance, pak by bylo nutné danou problematiku **řešit podle obchodního práva**. Vazba právní úpravy konkurenční doložky upravené zákoníkem práce tak velmi úzce souvisí s právní úpravou obsaženou v obchodním zákoníku a tudíž bude souviset rovněž s novým občanským zákoníkem a zákonem o obchodních korporacích.

Konkurenční doložka upravená zákoníkem práce umožňuje smluvní omezení práva na svobodnou volbu povolání zakotvenou v článku 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod²⁰ po určitou dobu po skončení zaměstnání. Omezení zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, po dobu trvání pracovního poměru upravuje § 304 ZP. Zaměstnanci mohou podle § 304 odst. 1 ZP vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Vzor zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnancem po dobu trvání pracovního poměru v České republice podle § 304 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

¹⁹ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 760

²⁰ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., v platném znění, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky/LZPS

ZÁKAZ JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

(§ 34b odst. 2 v souvislosti s § 304 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP)

ASCCO, s.r.o. se sídlem v Klatovech, Dobrovského 6, PSČ 339 01
Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Klatovech v oddíle C jako vložka 4257
Zastoupena jednatelem Ing. Jaroslavem Zavadilem
Dále jen **Zaměstnavatel**

a

Jiří Kolibřík, návrhář sklářských výrobků, bytem Švihov, Na Borku 14, PSČ 340 12
Dále jen **Zaměstnanec**

uzavírají toto **smluvní ujednání o výkonu jiné výdělečné činnosti**

Jiří Kolibřík pracuje u zaměstnavatele ASCCO, s.r.o. jako navrhovatel sklářských výrobků podle pracovní smlouvy uzavřené dne 10. června 2013. Tato vykonávaná práce odpovídá předmětu činnosti zaměstnavatele.

Zaměstnanec se zavazuje, že v **dalším základním pracovněprávním vztahu** ve smyslu § 34b odst. 2 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, **u téhož zaměstnavatele, nebude vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.**

V **dalším základním pracovněprávním vztahu u jiného zaměstnavatele**, nebude ve smyslu § 304 odst. 1 ZP vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu u Zaměstnavatele **vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti tohoto Zaměstnavatele**, u něhož je zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 10. června 2013.

Zaměstnanec se zavazuje, že **nebude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele.**

Takovou činnost může vykonávat Zaměstnanec pouze **s předchozím písemným souhlasem Zaměstnavatele.** Omezení se ve smyslu § 34 odst. 3 ZP nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Jestliže Zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné a Zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal Zaměstnavatel a druhé Zaměstnanec.

Smluvní strany prohlašují, že obsahu této dohody rozumí, souhlasí s ní a že tato dohoda byla uzavřena na základě jejich svobodné a vážné vůle a nikoli v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují své podpisy.

V Klatovech dne 21. července 2013

Jiří Kolibřík

ASCCO, s.r.o.

2.1.1. Historické souvislosti vývoje právní úpravy konkurenční doložky podle § 310 ZP

Platná právní úprava konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích je obsažena v ustanovení § 310 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP.

Zaměstnanec se může smluvně zavázat, že **po určitou dobu po skončení pracovního poměru se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele²¹ nebo by měla vůči němu**

²¹ **Předmět činnosti zaměstnavatele** vymezuje Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění/živnostenský zákon/ŽZ v § 2 jako soustavnou činnost provozovanou samostatně vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Podle § 9 ŽZ lze vykonávat **živnost ohlašovací** pouze na základě ohlášení nebo **živnost koncesovaná** na základě koncese. Předmět činnosti zaměstnavatele může dále vyplývat ze zvláštních právních předpisů, nejde-li o podnikání podle živnostenského zákona.

soutěžní povahu²². Podle zákoníku práce je však **maximální délka** takového **závazku 1 rok**. Smluvně musí být sjednáno přiměřené peněžité vyrovnání kompenzující nemožnost po určitou dobu danou výdělečnou činností vykonávat.

Výše přiměřeného peněžitého vyrovnání se postupně v právní úpravě měnila a v podstatě došlo i k jejímu zakotvení až na základě praktických zkušeností. Poprvé byla konkurenční doložka do naší právní úpravy zakotvena novelou č. 155/2000 Sb. starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění, která nabyla účinnosti dnem 01. 01. 2001. Jak uvádí JUDr. Marie Součková v komentáři: „*Legislativní úprava tehdy provedená byla vnitřně rozporná, neujasněná a vyplývaly z ní značné výkladové problémy a pochybnosti.*“²³

Novelou č. 46/2004 Sb. starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění, účinnou od 01. 03. 2004 proto došlo ke zrušení tehdejší právní úpravy konkurenční doložky a odchodného a byla přijata nová právní úprava vložением zcela nového § 29a starého ZP, z. č. 65/1965 Sb. Právní úprava § 29a se vztahovala pouze na konkurenční doložky, které byly uzavřeny po nabytí účinnosti novely č. 46/2004 Sb. tedy od 01. března 2004²⁴.

Konkrétní podoba současného znění právní úpravy konkurenční doložky byla podstatně ovlivněna soudní judikaturou již za účinnosti starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006, a po přijetí nového zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, který zcela nahradil starý zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., s účinností od 01. 01. 2007 zůstala v zásadě nezměněna. K podstatné změně této právní úpravy pak došlo v roce 2011 novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. s účinností od 01. 01. 2012 právě ve vazbě na blížící se rekonstrukci soukromého práva a přijetí nového občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb., který nahradí od roku 2014 současný stávající občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb./ObčZ. Právní úprava účinná do 31. 12. 2011 zůstala v zásadě nezměněna, ovšem byla snížena částka minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku. Jak uvádí JUDr. Antonín Kottbauer v komentáři: „*Ke snížení došlo na základě požadavku organizací zaměstnavatelů.*“²⁵ Dále bylo zrušeno omezení, že byla-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, bylo možné dohodu uzavřít nejdříve po jejím uplynutí, jinak by bylo ujednání neplatné.

Podle § 311 ZP není možné použít konkurenční doložku na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřízených 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.

²² **Soutěžní povaha činnosti** vyplývá zejména z **hlavního druhu činnosti podnikatele**. **Živnostenský zákon** v § 2 **živnost** charakterizuje jako soustavou činnost provozovanou živnostníkem samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem, z. č. 455/1991 Sb. **Obchodní zákoník**, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění/ObchZ, charakterizuje **činnost podnikatele** v § 2 ObchZ jako soustavou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku; přičemž platí podle § 1 odst. 1 ObchZ, že postavení podnikatelů a obchodní závazkové vztahy a jiné vztahy s podnikáním související upravuje obchodní zákoník a nelze-li některé otázky řešit podle obchodního zákoníku, řeší se podle předpisů práva občanského, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění/ObčZ. Po rekonstrukci soukromého práva v České republice bude stěžejní právní úpravou nový občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb./OZ od 01. 01. 2014, přičemž **§ 420 OZ definuje podnikatele** jako toho, kdo vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským způsobem nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.

²³ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. v Součková, M. a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C.H.Beck 2004, s. 964, ISBN 80-7179-868-1, str. 93

²⁴ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. v Součková, M. a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C.H.Beck 2004, s. 964, ISBN 80-7179-868-1, str. 94

²⁵ JUDr. Antonín Kottbauer v Kottbauer, A. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, s. , ISBN 978-80-87576-08-3, str. 894

Tabulka vývoje právní úpravy konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích v ČR

Starý zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 1966, ve znění novely č. 155/2000 Sb. účinné od 01. 01. 2001	Starý zákoník práce po novele č. 46/2004 Sb., v platném znění účinné od 01. 03. 2004	Nový zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 2007	Nový zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., po novele č. 365/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012
§ 29 starý ZP konkurenční doložka, odchodné	§ 29a starý ZP konkurenční doložka	§ 310 nový ZP konkurenční doložka	§ 310 nový ZP konkurenční doložka
1 rok po skončení pracovního poměru	1 rok po skončení pracovního poměru	1 rok po skončení pracovního poměru	1 rok po skončení pracovního poměru
Bez zakotvení přiměřeného peněžitého vyrovnání	Zakotvení přiměřeného peněžitého vyrovnání ve výši průměrného výdělku	Peněžité vyrovnání ve výši průměrného výdělku	Peněžité vyrovnání ve výši jedné poloviny průměrného výdělku
Až po uplynutí zkušební doby	Až po uplynutí zkušební doby	Až po uplynutí zkušební doby	Bez omezení lze sjednat i ve zkušební době
peněžitá částka	peněžitá částka	smluvní pokuta	smluvní pokuta
§ 246 dohoda o srážkách ze mzdy	§ 246 dohoda o srážkách ze mzdy	§ 327 dohoda o srážkách ze mzdy	§ 327 dohoda o srážkách ze mzdy

2.1.2 Platná právní úprava konkurenční doložky v praxi podle § 310 českého zákoníku práce

Ustanovení § 310 ZP je především **dispozitivní**, neboť účastníkům **dává možnost a nikoli povinnost konkurenční doložku uzavřít**.

Kogentně je vymezen okruh zaměstnanců, s kterými ji lze uzavřít. Podle § 310 odst. 2 ZP lze konkurenční doložku uzavřít pouze se zaměstnancem, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Dohodu o tom, že se zaměstnanec po určité době po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti lze v praxi uzavřít kdykoliv. **Dohoda může být součástí pracovní smlouvy** a s účinností od roku 2012 i v případě, že je v ní sjednána zkušební doba. Dohoda může být **samostatně uzavřena jako dodatek** pracovní smlouvy nebo **samostatná smlouva** kdykoli později. Uzavření totiž nemusí být prakticky vůbec vázáno na pracovní smlouvu. Tak tomu může být například v případě vzniku pracovního poměru na základě jmenování.²⁶

Forma smluvního ujednání o konkurenční doložce je předepsána **písemná**, § 310 odst. 6 ZP.

Jistým **paradoxem v praxi** může být ta skutečnost, že **po dobu trvání pracovního poměru nesmí zaměstnanec vykonávat podle § 304 ZP bez písemného souhlasu zaměstnavatele pouze činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, v konkurenční doložce podle § 310 ZP se zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat dokonce ani činnost, kterou mohl vykonávat po dobu trvání pracovního poměru**, tj. též že nebude vykonávat **jakoukoli činnost, která by měla vůči stávajícímu zaměstnavateli soutěžní povahu**.²⁷

Z tohoto důvodu lze praxi doporučit **sjednat** v konkurenční doložce **okruh činností spíše úžeji** než je celý předmět činnosti zaměstnavatele. Je to praktické i s ohledem na další aktivní zapojení bývalého zaměstnance do pracovního procesu po skončení zaměstnání. Bude však vždy záležet na vůli smluvních stran, v jakém rozsahu bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve svých výdělečných aktivitách prakticky omezen. Praktické

²⁶ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 760

²⁷ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 761

by mělo být omezen bývalého zaměstnance spíše jen v hlavních předmětech činnosti bývalého zaměstnavatele s ohledem na charakter konkrétní činnosti.

Podmínkou uzavření konkurenční doložky je podle § 310 odst. 2 ZP skutečnost, že lze uzavření takové dohody od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli ztížit jeho činnost. Tento institut není určen k ochraně takových pracovních postupů, které se běžně používají.²⁸

Závazek zdržení se výkonu této činnosti nesmí přesáhnout dobu **jednoho roku**, § 310 odst. 1 ZP.

Relativně kogentní je ustanovení o protiplnění, neboť účastníci si mohou sjednat i vyšší než je zákoníkem práce zakotvená minimální jeho výše. Podstatnou náležitostí konkurenční doložky je totiž závazek zaměstnavatele, že poskytne zaměstnanci **přiměřené peněžité vyrovnání** ve výši nejméně jedné poloviny průměrného výdělku, do konce roku 2011 to bylo ve výši průměrného výdělku, § 310 odst. 1 ZP, v platném znění novely č. 365/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012. Konkurenční doložku nelze platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci kompenzaci. K tomu v historických souvislostech došel i zákonodárce, kdy tato povinnost byla zakotvena již do starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb. s účinností od 01. 01. 2001. Důvodem byla zejména soudní judikatura, kdy například Rozsudek NS ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 (SJ 132/2002) uvádí doslova následující: „Ujednání o tzv. konkurenční doložce je svojí povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem. Závazku zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu musí odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje. Platnost ujednání o tzv. konkurenční doložce sjednané před 01. lednem 2001 je třeba posuzovat podle příslušných ustanovení občanského zákoníku, respektive obchodního zákoníku.“²⁹

V konkurenční doložce může být sjednána **smluvní pokuta**, § 310 odst. 3 ZP, nejde však o podstatnou neboli obligatorní náležitost konkurenční doložky, ale pouze o nepovinnou neboli tzv. fakultativní náležitost dohody. Smluvní pokutu je povinen zaplatit zaměstnanec, pokud poruší svůj závazek. Výše smluvní pokuty by v praxi měla být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti bývalému zaměstnavateli závažně ztíží jeho činnost. Přiměřenost smluvní pokuty je v praxi potřeba vždy posuzovat individuálně podle povahy konkrétního případu.³⁰ Pokud zaměstnanec zaplatí sjednanou smluvní pokutu, jeho závazek vyplývající vůči zaměstnavateli z konkurenční doložky tím zaniká.

Vzor konkurenční doložky podle platné právní úpravy v České republice podle § 310 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

²⁸28 JUDr. Antonín Kottbauer v Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, s. , ISBN 978-80-87576-08-3, str. 894

²⁹29 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 (SJ 132/2002)

³⁰30 Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008 , str. 762

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

(§ 310 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění,
zejména po novele č. 365/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012)

ASCCO, s.r.o. se sídlem v Klatovech, Dobrovského 6, PSČ 339 01
Zapsaná v obchodním rejstříku vedeným Krajským soudem v Klatovech v oddíle C jako vložka 4257
Zastoupena jednatelem Ing. Jaroslavem Zavadilem
Dále jen **Zaměstnavatel**

a
Jiří Kolibřík, návrhář sklářských výrobků, bytem Švihov, Na Borku 14, PSČ 340 12
Dále jen **Zaměstnanec**

uzavírají tuto **konkurenční doložku:**

Jiří Kolibřík pracuje u Zaměstnavatele ASCCO, s.r.o. jako navrhovatel sklářských výrobků podle pracovní smlouvy uzavřené dne 10. června 2013. Tato vykonávaná práce odpovídá **hlavnímu** předmětu činnosti Zaměstnavatele.

Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru u tohoto Zaměstnavatele nebude vykonávat pro jiného výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem **hlavní** činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Zaměstnavatel se zavazuje, že Zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání ve výši **jedné poloviny průměrného výdělku** za každý měsíc plnění závazku. Vyrovnání bude splatné v pravidelném výplatním termínu Zaměstnavatele měsíčně pozadu/**bude splatné najednou ve výplatním termínu v měsíci následujícím po skončení pracovního poměru.**

Jestliže Zaměstnanec tento závazek poruší, je povinen zaplatit Zaměstnavateli, u kterého v současné době pracuje, **smluvní pokutu** ve výši osminásobku průměrného výdělku, kterého naposledy dosahoval před skončením pracovního poměru.

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.

Zaměstnavatel může od této dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. **Možnými důvody pro odstoupení od konkurenční doložky může být rovněž stav, který podstatně změnil situaci, v které se bývalý zaměstnanec nachází, a v takovém případě může od této konkurenční doložky odstoupit Zaměstnavatel i Zaměstnanec i po skončení pracovního poměru.**

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat náhradu škody v případě, že mu vznikne porušením závazku Zaměstnance zdržet se konkurenčního jednání.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal Zaměstnavatel a druhé Zaměstnanec.

Smluvní strany prohlašují, že obsahu této dohody rozumí, souhlasí s ní a že tato dohoda byla uzavřena na základě jejich svobodné a vážné vůle a nikoli v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.

V Klatovech dne 21. července 2013

Jiří Kolibřík

ASCCO, s.r.o.

Zákoník práce dále upravuje **podmínky pro odstoupení zaměstnavatele od dohody o konkurenčním ujednání a podmínky pro výpověď zaměstnance**. Zaměstnavatel může prakticky od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru.

Odstoupením od konkurenční doložky se zabýval Nejvyšší soud České republiky, kdy uvedl: „*Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon, nebo který byl účastníky dohodnut.*“³¹ Lze proto doporučit zabývat se v praxi rovněž možnými důvody pro odstoupení od konkurenční doložky přímo v konkrétním dokumentu konkurenční doložky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednávané.

³¹ JUDr. Antonín Kottnauer v Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, s. , ISBN 978-80-87576-08-3, str. 895, Nejvyšší soud České republiky sp. zn.: 21 Cdo 4986/2010

Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Peněžité vyrovnání je splatné obdobně jako mzda pozadu za měsíční období.³² Podle mého názoru a názoru publikovaného rovněž v komentáři JUDr. Antonína Kottnauera není vyloučeno, aby na základě ujednání ve smlouvě bylo celé peněžité vyrovnání vyplaceno najednou.³³

2.2 Konkurenční doložka podle obchodního zákoníku a zákona o obchodních korporacích a trestní sankce

§ 17 obchodního zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění/ObchZ, upravuje jako **součást předmětu práv náležejících podniku** mimo jiné rovněž **obchodní tajemství**, které tvoří veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem. Český obchodní zákoník nerozlišuje mezi obchodním, výrobním a technickým tajemstvím, všechny je zahrnuje pod tajemství obchodní.³⁴ Z hlediska praktického jde o materiální či nemateriální hodnotu a v obchodních kruzích nejsou běžně dostupné a proto mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel jejich utajení zajišťuje odpovídajícím způsobem.

Porušováním obchodního tajemství je podle § 51 ObchZ jednání, jímž jednatel jině osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství (§ 17 ObchZ), které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným (např. z technických předloh, návodů, výkresů, modelů, vzorů) na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán,

b) vlastním nebo cizím jednáním přičiniv se zákonu.

Pokud jde **v praxi o věcnou náplň obchodního tajemství**, pak je potřeba do něj zahrnout všechny údaje, z nichž lze vyčíst znalosti o chodu podniku, znalosti o finanční situaci, adresáře zákazníků, marketingové záměry. Jde prakticky o všechny skutečnosti, které nejsou běžně přístupné a jejichž znalost je s to ovlivnit rozhodování v obchodním styku. K tomu lze zmínit rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR Sou R NS 11/2002 s. 30 podle kterého, nesnižuje míru intenzity porušení pracovní kázně zaměstnance, jíž se dopustil porušením obchodního tajemství, bez dalšího okolnost, že informace zjištěné z příslušných podkladů jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby.³⁵

K tomu lze uvést například rovněž souvislosti s **§ 255 trestního zákoníku**, z. č. 40/2009 Sb., v platném znění/TZ.³⁶

Podle § 255 TZ je za **trestný čin** považováno **zneužití informace a postavení v obchodním styku**. Takového trestného jednání se dopustí ten, kdo v **úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch neoprávněně užije informace dosud nikoli veřejně přístupné**, kterou získal při výkonu svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce a jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku. Dále pokud uskuteční nebo dá podnět k uskutečnění smlouvy nebo operace na regulovaném trhu s investičními nástroji nebo na organizovaném trhu se zbožím. Sazba trestu odnětí svobody za takové jednání může být uložena v rozmezí až na 3 léta nebo zákazem činnosti. Stejně tak může být potrestán podnikatel, společník, člen orgánu, zaměstnanec nebo účastník na podnikání dvou či více podnikatelů se stejným nebo podobným předmětem činnosti a v úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch uzavře nebo dá popud k uzavření smlouvy na úkor jednoho nebo více podnikatelů nebo jejich podniků. Odnětím svobody na 2 léta až 8 let může být potrestán ten, kdo takovým

³² JUDr. Jaroslav Jakubka v Jakubka, J. a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, Olomouc: ANAG 2010, s. 1150, ISBN 978-80-7263-573-3, str. 416

³³ JUDr. Antonín Kottnauer v Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, s. , ISBN 978-80-87576-08-3, str. 894

³⁴ Doc. JUDr. M. Bartošíková, JUDr. I. Štenglová v Štenglová, I. a kol. Obchodní zákoník komentář, Praha: C. H. Beck 2009, s. 1375, ISBN 978-80-7400-055-3, str. 53

³⁵ Doc. JUDr. M. Bartošíková, JUDr. I. Štenglová v Štenglová, I. a kol. Obchodní zákoník komentář, Praha: C. H. Beck 2009, s. 1375, ISBN 978-80-7400-055-3, str. 54

³⁶ JUDr. J. Munková v , Štenglová, I. a kol. Obchodní zákoník komentář, Praha: C. H. Beck 2009, s. 1375, ISBN 978-80-7400-055-3, str. 193

činem získá pro sebe nebo jiného značný prospěch. Získá-li prospěch velkého rozsahu, trest odnětí svobody může být uložen v rozmezí 5 až 10 let.

V **novém občanském zákoníku** je **obchodní tajemství** upraveno na více místech v souvislostech více částí nového soukromoprávního kodexu a to konkrétně v **§ 504 nového občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb./OZ**, s největší pravděpodobností nabude účinnosti od 01. 01. 2014. **Obchodní tajemství** tak podle právní úpravy nového občanského zákoníku tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se **závodem** a jejichž vlastníky zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.

Podle § 501 OZ se za **hromadnou věc** považuje soubor jednotlivých věcí, které náležejí téže osobě a jsou tak považovány za jeden předmět a jako takový nesoucí společné označení, se pokládá za celek a tvoří tak věc hromadnou. **Obchodní závod** je podle § 502 OZ organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu. Obchodní závod je tedy předmětem majetkových práv a jako takový je jako hromadná věc patřící do vlastnictví konkrétní osoby i chráněn. Obdobně platí i pro **pobočku**, kdy podle § 503 odst. 1 OZ je to taková část závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou. Je-li pobočka zapsána do obchodního rejstříku, jedná se podle § 503 odst. 2 OZ o **odštěpný závod**.

Podle nového občanského zákoníku je **podnikatelem** podle § 420 odst. 1 OZ ten, **kdo samostatně na vlastní účet a odpovědnost vykonává výdělečnou činnost živnostenskými nebo obdobnými způsoby za záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku**. Za podnikatele se považuje osoba zapsaná v obchodním rejstříku podle § 421 odst. 1 OZ a má se za to, že podnikatelem je podle § 421 odst. 2 OZ osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona.

Nekalosoutěžní jednání je upraveno v novém občanském zákoníku v části věnované závazkům z deliktů a to konkrétně v §§ 2976 – 2990 OZ. Podle § 2985 OZ je porušením obchodního tajemství jednání, jímž jednatel jině osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

- a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán, nebo
- b) vlastním nebo cizím jednáním přičítícím se zákonu.

Nový **zákon o obchodních korporacích, z. č. 90/2012 Sb./KorpZ** se otázkám obchodního tajemství nijak nevyjadřuje, upravuje podmínky vzniku obchodních společností a družstev a odkazuje subsidiárně na použití občanského zákoníku.

2.3 Konkurenční doložka podle občanského zákoníku a nového občanského zákoníku

Pokud zaměstnanec zaplatí v konkurenční doložce sjednanou **smluvní pokutu**, jeho závazek vyplývající vůči zaměstnavateli zdržet se výkonu konkurenční výdělečné činnosti z konkurenční doložky tím zaniká. V tom se odchyluje ujednání o smluvní pokutě podle zákoníku práce, § 310 odst. 3 ZP, od § 545 odst. 1 občanského zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění/ObčZ. Podle občanského zákoníku platí, že nevyplývá-li z ujednání o smluvní pokutě něco jiného, je dlužník zavázán i nadále plnit povinnosti, jejichž splnění bylo zajištěno smluvní pokutou a to i po jejím zaplacení.

Zákoník práce je tedy z tohoto úhlu pohledu právní normou speciální a kogentní, kdy podle § 310 odst. 3 ZP ujednání o smluvní pokutě má přednost před použitím normy obecné § 345 odst. 1 ObčZ.

Zákoník práce dále v § 327 výslovně odkazoval na § 545 ObčZ. Podle § 545 odst. 2 ObčZ vyplývá, že zaměstnavatel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením konkurenční doložky, jestliže z ujednání účastníků o smluvní pokutě nevyplývá něco jiného. K tomu též viz výše vzor konkurenční doložky podle zákoníku práce. Zaměstnavatel by byl tak v praxi oprávněn domáhat se náhrady škody přesahující smluvně sjednanou výši smluvní pokuty, pouze pokud by to bylo mezi účastníky dohodnuto přímo v konkurenční doložce.

Jiná situace by však nastal jak uvádí též JUDr. M. Bělina, CSc., kdyby se zaměstnanec společně s porušením konkurenční doložky dopustil ještě navíc **nekalosoutěžního jednání** podle obchodního zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění/ObchZ. Pak by mohl bývalý zaměstnavatel uplatnit vůči bývalému zaměstnanci nároky vyplývající z obchodního zákoníku. Podle § 53 ObchZ osoby, jejichž práva byla **nekalou soutěží** porušena nebo ohrožena, jsou oprávněny se proti rušiteli domáhat, aby se takového jednání zdržel a odstranil závadný stav. Dále mohou požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.³⁷

³⁷ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 762

Vazby mezi zákoníkem práce, obchodním zákoníkem a občanským zákoníkem a novým občanským zákoníkem, zákonem o obchodních korporacích, živnostenským zákonem a trestním zákoníkem

ZP, z. č. 262/2006 Sb.	Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb./ŽZ	ObčZ, z. č. 40/1964 Sb.	ObchZ, z. č. 513/1991 Sb.	OZ, z. č. 89/2012 Sb., účinný od 01. 01. 2014	KorpZ, z. č. 90/2012 Sb., účinný od 01. 01. 2014	Trestní zákon, z. č. 140/1961 Sb.	Trestní zákoník, z. č. 40/2009 Sb., účinný od 01.01. 2010
§ 2 ZP závislá práce fyzické osoby	§ 2 ŽZ živnost	§631 ObčZ dílo, ochrana spotřebitele -občanská sdružení -družstva	§ 2ObchZ podnikání obchodní společnosti - s.r.o. -v.o.s. -k.s. - a.s.	§420odst.1OZ podnikatel -spolky	Obchodní korporace a družstva - s.r.o. -v.o.s. -k.s. - a.s.	Trestní odpovědnost fyzických osob	Trestní odpovědnost fyzických a právnických osob
§ 310 odst. 1 ZP Činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu	§ 9 ŽZ rozdělené živnosti na: a) ohlašovací b) koncesované	Otázky obchodního tajemství neupravuje.	§ 17 ObchZ Obchodní tajemství	§ 2985 OZ Obchodní tajemství	Subsidiární nebo delegační použití občanského zákoníku Př. delegace na ustanovení o spolcích (dnes občanská sdružení)	§ 128 starého TZ Zneužívání informací v obchodním styku	§ 255 trestního zákoníku Zneužití informace a postavení v obchodním styku
			§ 51 ObchZ Porušení obchodního tajemství	§ 2985 OZ Porušení obchodního tajemství			
			Nekalá soutěž	Nekalosoutěžní jednání			
§ 310 odst. 3 ZP smluvní pokuta		§545 ObčZ smluvní pokuta	§300-302 ObchZ	§ 2048 OZ smluvní pokuta (utvrzení dluhu)			
§ 327 ZP		§551ObčZ dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů		§2045-2047OZ dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů			

3. Konkurenční doložka podle slovenského zákoníku práce v porovnání s českým zákoníkem práce

Podle § 83 zákona č. 311/2000 Z. z., zákoník práce, v platném znění, dále jen slovenský zákoník práce, je omezen výkon jiné výdělečné činnosti po dobu trvání pracovního poměru obdobně jako je tomu v ustanovení § 304 českého zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP. Zaměstnanec je podle § 83 odst. 1 slovenského zákoníku práce povinen **bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli, že chce vedle pracovního poměru u zaměstnavatele vykonávat jinou výdělečnou činnost, která by mohla mít k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter. Zaměstnavatel má podle § 83 odst. 2 slovenského zákoníku právo od zaměstnance požadovat, aby se takové činnosti zdržel; přičemž toto právo musí zaměstnavatel písemně uplatnit ve lhůtě 10 pracovních dní od oznámení zaměstnance.** V české právní úpravě žádná lhůta k uplatnění práva zaměstnavatele stanovena není a výkon konkurenční činnosti zaměstnance je podmíněn písemným souhlasem zaměstnavatele, který může zaměstnavatel kdykoli odvolat. V odvolání musí sice zaměstnavatel uvést důvody změny svého rozhodnutí, ale stejně to může podle mého názoru v praxi vnést určitou míru nejistoty do aktivit zaměstnance, kterému to zaměstnavatel nejprve povolil a následně zakázal. Na Slovensku tak podle mého názoru právní úprava garantuje vyšší míru právní jistoty pro zaměstnance, kterému to zaměstnavatel dovolí, neboť právo požadovat zdržení se takového výkonu výdělečné činnosti zaměstnancem, musí na Slovensku zaměstnavatel uplatnit do 10 dní od oznámení zaměstnance, že takovou činnost hodlá vykonávat.

Podle § 83a slovenského zákoníku práce je možné **omezit výdělečnou činnost po skončení pracovního poměru zaměstnance**, tj. tedy upravit tzv. konkurenční doložku jako je tomu v § 310 českého zákoníku práce. Konkurenční ujednání o zákazu výkonu konkurenční výdělečné činnosti může být stejně jako v české právní úpravě obsaženo v pracovní smlouvě maximálně na dobu 1 roku po skončení pracovního poměru. Stejně jako v české právní úpravě je v § 83a odst. 2 slovenského zákoníku práce stanoveno, že uzavřít dohodu o omezení výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru může být **pouze za předpokladu, že zaměstnanec v průběhu trvání pracovního poměru má možnost získat informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu.** Česká právní úprava pojednává o možnosti spravedlivě po zaměstnanci zákaz výdělečné činnosti požadovat, § 310 odst. 2 českého zákoníku práce. Pokud by omezení bylo větší, než to vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud podle § 83a odst. 3 slovenského zákoníku práce závazek zaměstnance omezit nebo zrušit. V české právní úpravě výslovně oprávnění soudu omezit nebo zrušit smluvní závazek zakotveno není.

Stejně jako v novelizovaném znění české právní úpravy upravuje § 83a odst. 4 slovenského zákoníku práce **právo zaměstnance na průměrnou peněžní náhradu ve výši nejméně 50% průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku;** přičemž splatnost je v pravidelném výplatním termínu za předchozí měsíční období, nedohodnou-li se smluvní strany jinak. Slovenský zákoník tedy výslovně připouští odlišné smluvní ujednání splatnosti. Z české právní úpravy to tak jasně nevyplývá, i když v souladu s odbornými názory, jak je uvedeno výše, lze i v českém právním prostředí dojít k závěru, že lze například vyplatit jednorázově přiměřené vyrovnání v měsíci následujícím po skončení pracovního poměru. Zaměstnanec a zaměstnavatel může sjednat přiměřenou peněžní náhradu, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit, pokud poruší závazek ze smluvního konkurenčního ujednání, § 83a odst. 5 slovenského zákoníku práce; přičemž výše této smluvní sankce nesmí přesáhnout celkovou sumu peněžní náhrady zaměstnavatele. V české právní úpravě žádná limitace **smluvní pokuty** upravena není.

Stejně jako v české právní úpravě v § 310 odst. 4 českého zákoníku práce je v § 83a odst. 6 slovenského zákoníku práce upraveno, že **zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec může dohodu podle § 83a odst. 7 slovenského zákoníku práce vypovědět, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžní náhradu do 15 dní od uplynutí její splatnosti;** v tom je zcela právní úprava totožná s ustanovením § 310 odst. 5 českého zákoníku práce.

Závazky zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti po dobu 1 roku po skončení pracovního poměru, závazek zaměstnavatele k náhradě přiměřeného peněžního vyrovnání ve výši 50% průměrného měsíčního výdělku a smluvní sankce maximálně ve výši celkového závazku zaměstnavatele k peněžní kompenzaci zákazu výdělečné činnosti smí být podle § 83a odst. 8 slovenského zákoníku práce ujednány **pouze v písemné pracovní smlouvě,** jinak by šlo o ujednání neplatná. V kolektivní smlouvě je podle § 83a odst. 9 slovenského zákoníku práce možné vymezit okruh zaměstnanců, s kterými je možné dohodnout omezení výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, dobu trvání omezení výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, minimální míru přiměřené peněžní náhrady a maximální výši smluvní sankce. Podle mého názoru je tak možné v kolektivní smlouvě sjednat i delší dobu omezení výdělečné činnosti bývalého zaměstnance než je 1 rok, pokud to bude obsahem ujednání v kolektivní smlouvě. I když na to by se zcela jistě našly odlišné právní názory. S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva by to mělo být spíše období kratší.

V porovnání s českou právní úpravou lze dojít k závěru, že slovenská právní úprava je přísnější co do formy smluvního ujednání o konkurenční doložce, kterou smí obsahovat **pouze pracovní smlouva**, podle české právní úpravy to může být jakákoli smlouva. Česká právní úprava výslovně nezakotvuje **možnosti sjednání podmínek konkurenční doložky v kolektivní smlouvě**, avšak v praxi to podle mého názoru vyloučeno není a může to být upraveno zcela ve smyslu a v souladu s podmínkami, jak to výslovně zakotvuje slovenská právní úprava.

Závěr

A co říci závěrem? Pokusme se zhodnotit současnou a novou právní úpravu konkurenční doložky zakotvené v zákoníku práce a občanském zákoníku jakožto základních kodexech soukromého práva, které i nadále zůstanou stěžejní právní úpravou pro vztahy pracovněprávní.

Zákoník práce upřednostňuje smluvní volnost, konkurenční doložka může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem být uzavřena za trvání pracovního poměru pro dobu po skončení pracovního poměru. Jde o dispozitivní právní úpravu, která však pokud se pro ni smluvní strany rozhodnou, podléhá kogentní právní úpravě co do požadavků na její obsah. Musí být uzavřena písemně a obsahovat zakotvení vzájemných práv a povinností na principu tzv. synallagmaticnosti. Zejména je nutné zdůraznit to, že ji lze uzavřít maximálně na dobu 1 roku po skončení pracovního poměru, za dodržení závazku přísluší bývalému zaměstnanci přiměřená kompenzace ve výši nejméně jedné poloviny průměrného výdělku a smluvně lze sjednat smluvní pokutu a možnost bývalého zaměstnavatele nárokovat vedle smluvní pokuty rovněž náhradu škody, nedodrží-li bývalý zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky vyplývající. Závazky plynoucí z konkurenční doložky mohou být v praxi velmi úzce spjaty se vztahy obchodněprávními, pokud právní jednání bývalého zaměstnance má povahu nekalosoutěžní. Pak se daný právní vztah bude řídit právem obchodním, které je v současné době upraveno v samostatném obchodním zákoníku a s účinností od roku 2014 bude upraveno převážně v novém občanském zákoníku v souvislostech s novým zákonem o obchodních korporacích. Lze nám snad jen všem popřát, aby se nová právní úprava stala velmi záhy právní úpravou praxí zažitou, aby podstata práva soukromého byla zachována a aby nedocházelo k příliš častému stavu právní nejistoty, pokud se objeví problémy s výkladem právní úpravy nové.

Slovy JUDr. Jaroslava Jakubky, kterého jsem si nesmírně vážila a kterému bych tímto ráda poděkovala za vše, co jsem měla tu čest se od něj naučit a dovědět o historii vývoje našeho zákoníku práce, mi dovoluji zcela zakončit svůj příspěvek: *„Předmětem a obsahem závazku, jímž smluvní konkurenční doložka je, je ochrana předmětu činnosti zaměstnavatele (know-how) pro dobu po skončení pracovního vztahu zaměstnance.“*³⁸

Použitá literatura a prameny práva

Prameny práva české:

Listina základních práv a svobod, usn. č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění/LZPS

Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášený dne 1. června 1811, v účinnosti do 31. 12.1965

Zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 1966 do 31.12.2006, zejména ve znění novely č. 155/2000 Sb. účinné od 01. 01. 2001/starý ZP

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 2007, zejména ve znění novely č. 365/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012/ZP

Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013/stávající ObčZ

Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění/živnostenský zákon/ŽZ

Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb., nabývá účinnosti k 01. 01. 2014/nový OZ

³⁸ JUDr. Jaroslav Jakubka, J. a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, Olomouc: ANAG 2010, s. 1150, ISBN 978-80-7263-573-3, str. 416

Obchodní zákoník, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013/ObchZ

Zákon o obchodních společnostech a družstvech, z. č. 90/2012 Sb. (zákon obchodních korporací), nabývá účinnosti k 01. 01.2014/KorpZ

Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním, z. č. 97/1963 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013/ZMPSP

Zákon o mezinárodním právu soukromém, z. č. 91/2012 Sb., nabývá účinnosti k 01. 01. 2014/ZMPS

Trestní zákon, z. č. 140/1961 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2009/starý trestní zákon/starý TZ

Trestní zákoník, z. č. 40/2009 Sb., účinný od 01. 01. 2010 v platném znění/trestní zákoník/TZ

Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ

Zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění/ZZ

Zákon o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění/ZIP

Antidiskriminační zákon, z. č. 198/2009 Sb., v platném znění/ADZ

Soudní judikatura:

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 04. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 (SJ 132/2002)

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn.: 21 Cdo 5008/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn.: 21 Cdo 4986/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky Sou R NS 11/2002

Použitá literatura česká:

ANAG, spol. s r. o. Občanský zákoník, zákon o obchodních korporacích a družstvech, zákon o mezinárodním právu soukromém, úplná znění, Edice právo, Olomouc 2013, s. 809, ISBN 978-80-7263-814-7

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2012, s. 599, ISBN 978-80-7400-405-6

Bělina, M. a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, s. 1063, ISBN 978-80-7179-607-7

Bělina, M: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva: České pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum 2008, s. 126

Eliáš, K., Zuklínová, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde 2001, 302 s.

Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem, Ostrava: Sagit, a. s. 2012, s. 1119, ISBN 978-80-7208-922-2

Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNI PRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1

Hůrka, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, Olomouc: ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-481-1

Jakubka, J. a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2010, Olomouc: ANAG 2010, s. 1150, ISBN 978-80-7263-573-3

Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: LEGES, s. r. o. 2012, s. 1087, ISBN 978-80-87576-08-3

Součková, M. a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2004, s. 964, ISBN 80-7179-868-1

Svejkovský, J. a kol. Nový občanský zákoník. Srovnání nové a současné úpravy občanského práva, Praha: C. H. Beck 2012, s. 792, ISBN 978-80-7400-423-0

Štenglová, I. a kol. Obchodní zákoník komentář, Praha: C. H. Beck 2009, s. 1375, ISBN 978-80-7400-055-3

Zahraníční zdroje:

Občanský zákoník německý/Bürgerliches Gesetzbuch/ABG, Mnichov: Deutsches Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG/dtv 2010, s. 778, Internet: dtv.de, beck.de, ISBN 978-3-423-05001-2 (dtv), ISBN 978-3-406-60252-8 (C. H. Beck) 2010

Pracovněprávní předpisy německé/Arbeitsgesetze/ArbG, Mnichov: Beck-Texte im dtv 2012, s. 889, Internet: dtv.de, beck.de, ISBN 978-3-423-05006-7 (dtv), ISBN 978-3-406-63543-4 (C. H. Beck)

Občanský zákoník slovenský/ Občiansky zákonník, z. č. 40/1964 Zb., v znení neskorších predpisov

Zákoník práce slovenský/Zákonník práce, z. č. 311/2011 Z. z. platný od 1. apríla 2002, v znení neskorších predpisov

Občanský soudní řád slovenský/Občianský súdny poriadok, z. č. 99/1963 Zb., v znení neskorších predpisov

Zákon o zaměstnanosti slovenský/Zákon o službách zamestnanosti, z. č. 5/2004 Z. z., v znení neskorších predpisov

Zákon o inspekcii práce slovenský/Zákon o inšpekcii práce, z. č. 125/2006 Z. z., v znení neskorších predpisov

Zákon o výkonu práce ve veřejném zájmu slovenský/Zákon o výkone práce ve veřejném zájmu, z. č. 552/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov

Ivaniga, P. (šéfredaktor), Poradca 2012, 1 Zákonník práce s komentářem k 01. 09. 2011, Žilina, Slovenská republika, ISSN 1335-1583 (tisková verze), ISSN 1338-0850 (online verze)

Kontakt na autora:

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Tel. 00420/777 57 40 16, E-mail: kostadinovova@gmail.com

Web: www.advokatnisluzby.com

Konkurenční doložka po novelách zákoníku práce a po rekodifikaci občanského a obchodního práva v České republice

Competitive Clause after Amendments of the Labour Code and after Recodification of the Civil and Trade Law in the Czech Republic

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni/Vysoká škola Karlovy Vary o. p. s.

Abstrakt

Konkurenční doložka je upravena pro účely pracovněprávních vztahů v zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, a pro účely vztahů obchodněprávních v obchodním zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění. V praxi se však lze setkávat velmi často s potřebou podnikatelských subjektů o přesné a jasné vymezení znění konkurenční doložky a eventuálního propojení obou druhů doložek a ne vždy je právní úprava správně pochopena, pokud podléhá právní úprava příliš často legislativním změnám.

Cílem příspěvku tedy bude porovnat konkurenční doložku upravenou v zákoníku práce s konkurenční doložkou upravenou v obchodním zákoníku. Navíc bude provedena historická analýza vývoje právní úpravy konkurenční doložky v zákoníku práce zejména s důrazem kladeným na poslední novelu č. 365/2011 Sb. účinnou od 01. 01. 2012. Proveden bude rozbor konkurenční doložky v platném a rekodifikovaném občanském a obchodním právu, kdy od roku 2014 nabývají účinnosti nové předpisy, občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb. a zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb.

Současná a budoucí právní úprava bude zhodnocena z pohledu praktického a uvedeny budou konkrétní návrhy znění těchto doložek v podobě vzorových dokumentů pro účely odborné a laické veřejnosti.

Klíčová slova:

pracovněprávní vztah, konkurenční doložka, mlčenlivost, obchodní tajemství, nekalosoutěžní jednání, smluvní pokuta, trestnost jednání, trestní sankce, subsidiarita občanského zákoníku k obchodnímu zákoníku a zákoníku práce, nový český občanský zákoník, nový český zákon o obchodních korporacích, slovenský zákoník práce

Abstract

Competitive clause in labour law relations is based in Labour Code, Act N. 262/2006 Coll. and in trade law relations is based in Trade Code, Act. N. 513/1991 Coll. Entrepreneurs need in praxis exactly and clearly text regulation of the competitive clause and potentially combined forms of labour and trade law versions and it's not all the time so easy to understand properly all aspects when the legislation is permanently being changed.

The aim of this paper is to compare competitive clause according to the labour code and according to the trade code. In addition there will be made the historical analysis of the evolution of the labour code competitive clauses pointing out the latest amendment N. 365/2011 Coll. in force from 01st of January 2012. There will be made the analysis of the competitive clause in current and recodified civil and trade law, when from the year 2014 come into force new civil code N. 89/2012 Coll. and trade corporation act N. 90/2012 Coll.

Contemporary and expectant legislation will be evaluated from the practical point of view and there will be made concrete proposals of the versions of those competitive clauses in form of model documents for use of the experts and non-professionals.

Key words:

labour law relationship, competitive clause, secrecy, trade secret, unfair competition, contractual fine, punishable acting, criminal sanction, subsidiarity of civil code to the trade code and labour code, new Czech civil code, new Czech act of business corporations, Slovak labour code

Osnova:

Úvod

1. Vymezení základních pravidel vztahu zákoníku práce k obchodnímu zákoníku a občanskému zákoníku

2. Jaké smluvní ujednání o zajištění závazku můžeme v pracovněprávních vztazích použít?

2.1 Konkurenční doložka podle českého zákoníku práce

2.1.1 Historické souvislosti vývoje právní úpravy konkurenční doložky podle § 310 ZP

2.1.2 Platná právní úprava konkurenční doložky v praxi podle § 310 českého zákoníku práce

2.2 Konkurenční doložka podle obchodního zákoníku a zákona o obchodních korporacích a trestní sankce

2.3 Konkurenční doložka podle občanského zákoníku a nového občanského zákoníku

3. Konkurenční doložka podle slovenského zákoníku práce v porovnání s českým zákoníkem práce

Závěr

Použitá literatura a prameny práva

Prameny práva české

Použitá literatura česká

Zahraniční zdroje

Přiložené praktické přílohy:

Vzor zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnancem po dobu trvání pracovního poměru podle § 304 českého zákoníku práce

Tabulka vývoje právní úpravy konkurenční doložky v pracovním právu v ČR

Vzor konkurenční doložky podle § 310 českého zákoníku práce

Tabulka vazeb mezi zákoníkem práce, obchodním zákoníkem a občanským zákoníkem a novým občanským zákoníkem, zákonem o obchodních korporacích, živnostenským zákonem a trestním zákoníkem

Kontakt na autora:

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Tel. 00420/777 57 40 16, E-mail: kostadinovova@gmail.com

Web: www.advokatnisluzby.com

V Plzni dne 30. 09. 2013



Ilona Kostadinovová