

~~Novela v prvním pololetí kalendářního roku 2018 tudíž vytváří časový prostor pro uzavírání dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce mezi zaměstnavateli a Úřadem práce.~~

~~Podle bodu 6 přechodných ustanovení novely se správní řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě zahájí jená do 31. prosince 2017 taktéž dokončí podle dosavadních pravidel.~~

~~Í náhradní plnění povinného podílu za rok 2017 se podle bodu 7 přechodných ustanovení novely řídí dosavadními pravidly.~~

ZÁVĚR

~~V souvislosti s touto novelou by mělo do konce tohoto kalendářního roku dojít k aktualizaci prováděcí vyhlášky (č. 518/2004 Sb.), která se dosud věnuje detailům rušených chráněných pracovních míst, a tudíž lze očekávat, že tato část vyhlášky bude nahrazena a nově stanoví charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a to zejména určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále by tato vyhláška měla regulovat druhy provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením, na které lze poskytnout příspěvek, a podrobnější informaci u způsobu poskytování tohoto příspěvku.~~

~~Pro úplnost závěrem uvádíme, že novela změnila také zákon o inspekci práce, avšak jednalo se pouze o legislativně technické zpřesnění textu tohoto zákona, a proto ujišťujeme zaměstnavatele, že této dílčí změně nemusí věnovat zvláštní pozornost.~~



KONKURENČNÍ DOLOŽKA V PRACOVNÍM PRÁVU

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

V článku publikovaném v Praktické personalistice č. 9–10/2017 byla pozornost věnována oblasti jiné výdělečné činnosti zaměstnance a možnostem jejího omezení za trvání pracovního poměru. Výklad byl přitom záměrně omezen na dobu trvání pracovního poměru. Nabízí se otázka, zda a jak může zaměstnavatel omezit výdělečnou činnost zaměstnance poté, co pracovní poměr skončí. Je takové omezení možné? Nebo má přednost svobodná volba povolání a právo podnikat a zaměstnanec se po skončení pracovního poměru může bez omezení věnovat libovolné jiné činnosti? Právě na tyto otázky naleznete odpověď na následujících stranách.

ZÁKLADNÍ MANTINELY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Úvodem lze využít toho, co bylo řečeno již u omezení výdělečné činnosti za trvání pracovního poměru. Podle článku 26 odst. 1 až 3 Listiny základních práv a svobod¹ má každý (tedy pro účely tohoto článku každý zaměstnanec) právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou výdělečnou činnost. Na druhou stranu článek 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod chrání právo vlastnit majetek (tj. pro účely tohoto článku mimo jiné i každého zaměstnavatele).

Tato práva se mohou dostat do vzájemné kolize, která je právními předpisy řešena tak, že **zaměstnanec je oprávněn po skončení pracovněprávního vztahu vykonávat libovolnou výdělečnou činnost**, ať již jako podnikatel, nebo v pracovněprávním vztahu, ledaže právní předpisy stanoví pro tuto činnost určitá omezení.² Obecně přitom **právní předpisy zakazují především nekalou soutěž či zneužívání osobních údajů**. Vedle těchto ustanovení se může **zaměstnavatel pokusit posílit svoji pozici tím, že se zaměstnancem sjedná konkurenční doložku**, kterou zaměstnanci zakáže po určitou dobu po skončení pracovněprávního vztahu vykonávat konkurenční výdělečnou činnost. Právě tomuto smluvnímu omezení – konkurenční doložce je věnován tento článek.

PODSTATNÉ NÁLEŽITOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Konkurenční doložka se zakládá **jedině individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**. Tuto dohodu nelze ničím nahradit – ani ujednáním v kolektivní smlouvě, ani ustanovením pracovního řádu či jiného interního předpisu. Do uzavření konkurenční doložky **nelze zaměstnance nutit**. Tím ovšem není vyloučeno, že zaměstnavatel podmíní uzavření pracovní smlouvy s uchazečem o zaměstnání rovněž uzavřením konkurenční doložky.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel v kolektivní smlouvě sjedná, že všichni zaměstnanci pracující na vedoucích pracovních místech mají automaticky sjednanu rovněž konkurenční doložku na 6 měsíců po skončení pracovního poměru. Takové ustanovení kolektivní smlouvy není platné a nikoho nezavazuje. Lze je tak vykládat přinejlepším jako pokyn, aby při sjednávání pracovních smluv se zaměstnanci na těchto pozicích byla jejich součástí i konkurenční doložka.

Z hlediska vyloučení možné předsmuvní odpovědnosti podle § 1729 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), lze nicméně doporučit, aby zaměstnavatel tento požadavek sdělil kandidátům co nejdříve, aby mohli zodpovědně zvážit, zda se o nabízenou pracovní pozici budou ucházet. Vhodnou formou sdělení může být uvedení tohoto požadavku již v inzerci pracovní pozice nebo následně v rámci výběrového řízení.

Co do formy musí být **konkurenční doložka uzavřena písemně**, jinak je neplatná (§ 310 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“). Tuto neplatnost je možné dodatečně zhojit podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku, tedy tak, že se ústně sjednaná konkurenční doložka dodatečně nahradí písemně.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnavatel a zaměstnanec se ústně dohodnou na tom, že součástí pracovní smlouvy bude i konkurenční doložka, avšak při přípravě textu pracovní smlouvy na to zapome-

¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

² Takovým omezením může být i potřeba získat pro výkon činnosti živnostenské nebo jiné podnikatelské oprávnění, případně splnit určité kvalifikační předpoklady či požadavky. Těmito omezeními se však v tomto článku dále nezabýváme.

nou. Tato konkurenční doložka je tak pro nedostatek písemné formy neplatná. Strany však mohou kdykoliv později tuto neplatnost zhojit tím, že konkurenční doložku sepišou.

Zákoník práce vymezuje skupinu zaměstnanců, s nimiž konkurenční doložku sjednat vůbec nelze. Jde o 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 pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb (§ 311 zákoníku práce). U těchto osob **není možné sjednat zákaz konkurence**, platí zde však obecná omezení plynoucí z práva nekalé soutěže a ochrany osobních údajů.

Pokud se jedná o **podstatné náležitosti konkurenční doložky**, vymezuje je § 310 odst. 1 zákoníku práce následujícím způsobem:

- **závazek zaměstnance** zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu,
- **dobu trvání** konkurenční doložky a
- **závazek zaměstnavatele** platit zaměstnanci za dodržování jeho závazku přiměřené peněžité vyrovnání.

Závazek zaměstnance zdržet se výdělečné činnosti

Obsahem konkurenční doložky je **závazek zaměstnance, že se po dohodnutou dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti**, která by:

- byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo
- měla soutěžní povahu ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele.

Pokud jde o pojem „výdělečná činnost“, zde lze v plném rozsahu odkázat na článek publikovaný v Praktické personalistice č. 9–10/2017³ a příklady tam uvedené. Postačí tedy pouze stručně shrnout, že „výdělečnou činností je **každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu**.“⁴ Výdělečnou činností tak rozumíme **jak výkon práce v pracovněprávním vztahu, tak podnikání**. Nehraje roli, zda je podnikání v konkrétním případě ziskové, ale postačí, že jde o činnost pojmově výdělečnou.⁵

Pokud by zaměstnanec podnikal prostřednictvím obchodní společnosti, je **výdělečnou činností členství ve statutárních a kontrolních orgánech**.⁶ Výdělečnou činností naopak není postavení společníka nebo akcionáře, s nímž není spojeno podílení se na činnosti společnosti.⁷

Rovněž pojem „činnost shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele“ byl vyložen ve výše zmíněném článku⁸, a to včetně příkladů. Shoda s předmětem činnosti zaměstnavatele je principiálně dána tehdy, když jde **o činnost, která může vést k možnosti zneužití nabytých informací či ke konkurenčnímu střetu zájmů** zaměstnavatele a zaměstnance (nebo jeho druhého zaměstnavatele).⁹ Nehraje přitom roli druh práce konkrétního zaměstnance, **shoda**

³ Viz VRAJÍK, M. Omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance. *Praktická personalistika*, 2017, č. 9–10, s. 42–44.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

⁵ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. listopadu 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97, pokud jde o postavení jednatele společnosti s ručením omezeným, a dále rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. dubna 1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98, pokud jde o postavení člena dozorčí rady společnosti s ručením omezeným.

⁷ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. dubna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97.

⁸ Viz VRAJÍK, M. Omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance. *Praktická personalistika*, 2017, č. 9–10, s. 44–46.

⁹ Shodně viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. dubna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

předmětu činnosti se posuzuje ve vztahu k zaměstnavateli. Shoda nemusí být dána ve vztahu k celé činnosti zaměstnavatele, ale postačí shoda v dílčí činnosti.

Je třeba nicméně uvést, že v jednom nedávném rozhodnutí Nejvyšší soud tuto otázku posoudil opačně, když dovodil, že „o výkon výdělečné činnosti ... nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě na činnosti, která je shodná s předmětem činnosti předchozího zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu, nepodílí a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit.“¹⁰

Toto rozhodnutí je nicméně poměrně ojedinělé a Nejvyšší soud v něm nijak nevysvětlil, proč by se otázka shody předmětu činnosti měla posuzovat jinak pro účely zákazu konkurence za trvání pracovního poměru a jinak pro účely konkurenční doložky. Podle stanoviska autora je proto správný výše uvedený závěr, tj. že **shoda předmětu činnosti se neposuzuje ve vztahu k druhu práce zaměstnance, ale ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele.**

Vedle činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele pak konkurenční doložka zakazuje rovněž **činnost, která by měla ve vztahu k činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu.** Konkurenční doložka tedy umožňuje zakázat zaměstnanci širší okruh činností než jen činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud jde o to, jaké činnosti mají vůči zaměstnavateli soutěžní povahu, to bude především „otázkou posouzení jednotlivého konkrétního případu.“¹¹

Důležité přitom bude, **zda se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a původní zaměstnavatel mohou dostat do soutěžního vztahu,** tedy zda své zboží, výrobky nebo služby nabízí v totožném místě a čase (alespoň částečně) totožnému okruhu potenciálních zákazníků a zda toto zboží, výrobky nebo služby vnímají zákazníci jako vzájemně nahraditelné, tedy sloužící stejnému (obdobnému) účelu, a to i kdyby jejich předměty činnosti byly formálně odlišné.¹²

PŘÍKLAD 3

Pan Horák pracuje u provozovatele drážní dopravy a má s ním sjednanou konkurenční doložku. Pan Horák po skončení pracovního poměru začne podnikat jako podnikatel v silniční autobusové dopravě a začne provozovat pravidelnou autobusovou linku se stejnými zastávkami, jako je vlaková linka jeho bývalého zaměstnavatele. I když se předmět činnosti pana Horáka a jeho bývalého zaměstnavatele liší (autobusová vs. vlaková doprava), může být jejich činnost posouzena jako soutěžní, neboť oba provozují dopravu a nabízí dopravu ve stejném místě a čase lidem, kteří mohou jejich služby vnímat jako zastupitelné.

Z praktického pohledu lze tedy uzavřít, že konkurenční doložka ve svém nejširším spektru zakazuje zaměstnanci jak shodnou činnost s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak činnost, která by byla vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní. **Protože toto vymezení je** (jak vysvětleno výše) **poměrně neostře a může být v konkrétním případě sporné, lze doporučit, aby zaměstnavatel a zaměstnanec v konkurenční doložce zakázané činnosti lépe vypsifikovali**¹³, například bližším popisem činností zaměstnavatele, uvedením jeho hlavních konkurentů na trhu, uvedením jeho klíčových zákazníků apod.

¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.

¹¹ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1217.

¹² Pro zájemce o bližší vysvětlení soutěžní činnosti a soutěžních vztahů viz např. TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541 a násl.

¹³ Na rozdíl od jiných publikovaných názorů se však nedomníváme, že by nespecifikování zakázaných činností mohlo mít za následek neurčitost, a tedy neplatnost, případně zdánlivost konkurenční

Doba trvání konkurenční doložky

Druhou podstatnou náležitostí konkurenční doložky je **doba jejího trvání**. Minimální doba trvání konkurenční doložky není zákoníkem práce stanovena. Maximální doba trvání konkurenční doložky je stanovena na **1 rok** a jde o kogentní ustanovení¹⁴, tedy **delší dobu nelze platně sjednat**.

Odborná literatura přitom dovozuje, že „konkurenční doložka, která by obsahovala závazek zaměstnance na dobu delší, by byla neplatná.“¹⁵ Tento názor je sice správný, nicméně je třeba jej doplnit o § 577 občanského zákoníku, podle něhož je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran. **Správným řešením tedy podle názoru autora je, že je-li sjednána konkurenční doložka na dobu delší než 1 rok, měl by soud změnit časový rozsah doložky tak, že je sjednána na dobu 1 roku.** Nelze ovšem vyloučit, že se uplatní více ochranný názor ve prospěch zaměstnance a doložka bude bez dalšího vyložena jako neplatná, a tedy zaměstnance nezavazující.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem konkurenční doložku v délce trvání 2 roky, a to proto, že mateřská společnost zaměstnavatele sídlí v cizí zemi, v níž je tato délka trvání konkurenční doložky přípustná, a trvá na tom, aby takto byly sjednávány konkurenční doložky i dceřinou společností v České republice. Konkurenční doložka je v takovém případě neplatná, avšak soudy by měly změnit časový rozsah konkurenční doložky na 1 rok.

Závazek zaměstnavatele platit přiměřené peněžité vyrovnání

Třetí podstatnou náležitostí je **závazek zaměstnavatele platit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání**. Minimální výše peněžitého vyrovnání je stanovena na **jednu polovinu průměrného výdělku zaměstnance** za každý měsíc plnění závazku z konkurenční doložky. Maximální výše peněžitého vyrovnání stanovena není. Jde opět o kogentní ustanovení¹⁶, tedy **nižší výši peněžitého vyrovnání nelze platně sjednat**.

Uvedené nelze vykládat tak, že by peněžité vyrovnání muselo být sjednáno jako násobek průměrného výdělku. Peněžité vyrovnání může být sjednáno i fixní částkou a může být sjednáno i jako jednorázová platba za celou dobu trvání konkurenční doložky, ale jeho výše musí být sjednána tak, aby dosáhla přinejmenším poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání konkurenční doložky.

Splatnost vyrovnání je stanovena podpůrně zákoníkem práce tak, že peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. Je ovšem možné dohodnout se na jiné splatnosti vyrovnání, například na jednorázové platbě v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.

ní doložky. K tomu viz blíže TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541 a násl. K názoru, podle něhož není nezbytné blíže specifikovat zakázané činnosti, se ostatně přiklonil i Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.

¹⁴ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1219.

¹⁵ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1218.

¹⁶ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1219.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec a zaměstnavatel při skončení pracovního poměru sjednají konkurenční doložku na dobu 6 měsíců s tím, že zaměstnanec v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele obdrží peněžité vyrovnání ve výši 250 000 Kč. Průměrný výdělek zaměstnance přitom činil 75 000 Kč. Takto sjednaná konkurenční doložka je platná.

Pokud by byla sjednána nižší výše peněžitého vyrovnání, byla by konkurenční doložka neplatná. Znovu přitom lze odkázat na § 577 občanského zákoníku a uvést, že **v takovém případě by soud měl změnit výši peněžitého vyrovnání tak, že činí jednu polovinu průměrného výdělku zaměstnance.** Ani zde však nelze vyloučit, že se uplatní více ochranný náhled ve prospěch zaměstnance a doložka bude bez dalšího vyložena jako neplatná, a tedy zaměstnance nezavazující.

I pokud by se však tento náhled neprosadil a aplikoval se závěr, podle něhož je taková doložka neplatná jako celek, je třeba uvést, že zaměstnavatel si tímto nijak nepomůže, neboť podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu „**je-li neplatná dohoda o tzv. konkurenční doložce, podle níž zaměstnanec skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti jeho (bývalého) zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a vznikla-li tím zaměstnanci škoda, nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám; zaměstnavatel je povinen v takovém případě mu vzniklou škodu ... nahradit.**“¹⁷

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec a zaměstnavatel při skončení pracovního poměru sjednají konkurenční doložku na dobu 6 měsíců s tím, že zaměstnanec v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele obdrží peněžité vyrovnání ve výši 25 000 Kč. Průměrný výdělek zaměstnance přitom činil 25 000 Kč. Takto sjednaná konkurenční doložka je neplatná. Pokud ji však zaměstnanec dodržoval, musí mu zaměstnavatel nahradit tím způsobenou škodu. Škoda by přitom z povahy věci neměla být nižší než 75 000 Kč, což je 1/2 průměrného výdělku zaměstnance x doba trvání konkurenční doložky, tedy nejnižší zákonem přípustná suma peněžitého vyrovnání.

KONKURENČNĚ VÝZNAMNÉ INFORMACE JAKO PODMÍNKA SJEDNÁNÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Zvláštní podmínkou pro sjednání konkurenční doložky je, že **její sjednání lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce tímto vyjadřuje, že „**konkurenční doložku nelze sjednat s jakýmkoli zaměstnancem**“¹⁸, ale jen s takovými zaměstnanci, kteří **během pracovního poměru obdrží konkurenčně významné informace a know-how.** Splnění této podmínky lze logicky posoudit teprve až zpětně. Toto nicméně neznamená, že zaměstnanec v době uzavření konkurenční doložky už musí konkurenčně významné informace mít. Takový výklad by zaměstnavatele vrhl do neřešitelného kruhu, neboť by z obchodního hlediska nemohl poskytnout zaměstnanci

¹⁷ Viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, nebo ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

¹⁸ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1219.

citlivé informace, když zaměstnanec nemá vázaného konkurenční doložkou, a z právního hlediska by nemohl zaměstnance vázat doložkou, pokud mu ještě neposkytl citlivé informace.

Proto i Nejvyšší soud dovodil, že „**k platnosti konkurenční doložky se tedy nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.**“¹⁹

Sporné nicméně zůstávají dvě otázky, a to:

■ **Co dělat, když zaměstnanec žádné konkurenčně významné informace nezíská?**

Nejvyšší soud v tomto směru dovodil, že konkurenční doložka je platná a tato okolnost není významná.²⁰ Tento názor je nicméně dle názoru autora velmi zužující a nebere v potaz to, že zaměstnanec nemůže dodržovat zákaz konkurence, když žádnými konkurenčně významnými informacemi nedisponuje.

Autor se tak ztotožňuje spíše s názorem, podle něhož „**zákonné ustanovení je proto namístě vyložit tak, že stanoví předpoklad účinnosti konkurenční doložky. Nezíská-li zaměstnanec při zaměstnání znalosti a dovednosti významné z hlediska zaměstnavatele k ochraně jeho zájmů, nebude zaměstnanec doložkou vázán.**“²¹

PŘÍKLAD 7

Paní Petřů pracuje u zaměstnavatele jako marketingová ředitelka. Očekává se, že přijde do styku s konkurenčně významnými informacemi. Zaměstnavatel s ní proto sjedná konkurenční doložku, avšak paní Petřů nakonec žádné konkurenčně významné informace nezíská. Podle judikatury Nejvyššího soudu je taková doložka přesto platná a zaměstnavatel je povinen paní Petřů platit přiměřené vyrovnání.

■ **Co dělat, když zaměstnanec s přihlédnutím k druhu práce žádné konkurenčně významné informace získat ani nemohl?** Zde je třeba dovodit, že doložka by byla neplatná. Nicméně, jak bylo uvedeno výše, neplatnost doložky nemůže být na újmu zaměstnanci (nezpůsobil-li ji výlučně sám), takže má proti zaměstnavateli zachován nárok na náhradu způsobené škody.²²

PŘÍKLAD 8

Pan Zima pracuje u zaměstnavatele jako prodavač. Nepřichází do styku se žádnými informacemi, které by byly konkurenčně významné. Přesto na něm zaměstnavatel požaduje uzavření konkurenční doložky. Taková doložka by byla neplatná, protože nebyla splněna podmínka podle § 310 odst. 2 zákoníku práce. Pan Zima však tuto neplatnost sám nezpůsobil, a má proto proti zaměstnavateli dán nárok na náhradu škody.

Kdy a jak může být konkurenční doložka uzavřena

Zákoník práce nijak nestanoví, kdy může být konkurenční doložka uzavřena. Od 1. ledna 2012 již odpadl požadavek, podle něhož nesměla být konkurenční doložka uzavřena v průběhu zkušební doby.²³ Konkurenční doložku lze proto uzavřít **kdykoliv před skončením pracovního poměru**, a to i před vznikem pracovního poměru. Konkurenční doložka tak může

¹⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

²⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.

²¹ Viz ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P. Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. *Obchodněprávní revue*, 2010, č. 12, s. 343 a násl.

²² Viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, nebo ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

²³ Viz § 310 odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011.

být součástí pracovní smlouvy, samostatného ujednání mezi stranami, dodatku k pracovní smlouvě i dohody o rozvázání pracovního poměru. Je-li konkurenční doložka uzavřena před skončením pracovního poměru, je tzv. latentní, tedy aktivuje se až po ukončení pracovního poměru a teprve od tohoto okamžiku zakládá stranám práva a povinnosti.

Z praktického hlediska lze upozornit, že do uzavření konkurenční doložky nelze zaměstnanec nutit. Je proto praktické sjednat ji (v odůvodněných případech) rovnou v pracovní smlouvě a uchazeče o zaměstnání, kteří tuto doložku odmítnou, do práce nepřijmout. Na druhou stranu musí zaměstnavatel uvážit, jak naložit s konkurenční doložkou ve zkušební době. Nabízí se dva postupy, z nichž každý má svá rizika:

- pokud je konkurenční doložka sjednána ihned od vzniku pracovního poměru, zaměstnanec nenačerpá konkurenčně významné informace a know-how a ve zkušební době od zaměstnavatele odejde, je doložka pro obě strany závazná a zaměstnanec má právo na peněžitě vyrovnání,
- pokud je účinnost konkurenční doložky odložena až na skončení zkušební doby, ale zaměstnanec načerpá během zkušební doby konkurenčně významné informace a know-how a od zaměstnavatele odejde, není zaměstnanec vázán konkurenční doložkou a může nastoupit u konkurence.

Zaměstnavatel proto musí pečlivě zvažovat, zda zaměstnanec již během zkušební doby pravděpodobně získá takové citlivé informace a know-how, že je třeba jeho případný odchod jistit konkurenční doložkou. Pokud tomu tak není, je možné v pracovní smlouvě účinnost konkurenční doložky odložit na skončení zkušební doby.

PŘÍKLAD 9

Paní Tomášková nastupuje k zaměstnavateli do práce na pozici personální ředitelky. Zaměstnavatel s ní chce sjednat jednak zkušební dobu, jednak konkurenční doložku. Zaměstnavatel nicméně musí zvážit, zda má být konkurenční doložka účinná ihned ode dne nástupu do práce, nebo zda sjedná, že konkurenční doložka nabývá účinnosti teprve uplynutím zkušební doby.

MÍSTNÍ PŮSOBNOST KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Zákoník práce nestanoví, na jakém **území (geograficky) se konkurenční doložka použije**. Judikatura Nejvyššího soudu k této otázce dovodila, že není ani povinností smluvních stran toto území vymezit, respektive že **strany sice území platnosti doložky vymezit mohou, ale neučiní-li tak, nečiní to konkurenční doložku neplatnou**.²⁴

Z pohledu autora článku v takovém případě konkurenční doložka platí **všude tam, kde zaměstnanec svou činností může konkurovat zaměstnavateli**.²⁵ Není možné konkurenční doložku automaticky omezovat na území České republiky nebo jinak geograficky vymezenou lokaci. Na druhou stranu je třeba uvést, že konkurenční doložka pokrývá vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To znamená, že je-li zaměstnavatel součástí větší, typicky nadnárodní skupiny společností, konkurenční doložka dopadá pouze na konkurenční činnost ve vztahu k zaměstnavateli, a nikoliv ve vztahu k ostatním společnostem náležejícím do téže skupiny.

PŘÍKLAD 10

Pan Procházka pracuje u společnosti Rentgen, a. s., zabývající se výrobou rentgenových zařízení, jako vedoucí výrobní sekce. Se společností má sjednanou konkurenční doložku.

²⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.

²⁵ Obdobně viz TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2008, č. 15, s. 541 a násl.

Pan Procházka následně po skončení pracovního poměru přijme pracovní nabídku britské společnosti X-Ray Ltd., která se rovněž zabývá výrobou rentgenových záření. Ve Spojeném království působí rovněž mateřská společnost společnosti Rentgen, a. s., která panu Procházce vytýká porušení konkurenční doložky. Pokud ovšem společnost X-Ray Ltd. nekonkuruje české společnosti Rentgen, a. s., není tento názor správný.

UKONČENÍ PLATNOSTI KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Účinnost konkurenční doložky končí automaticky uplynutím doby, na kterou byla sjednána. Před uplynutím této doby může konkurenční doložka zaniknout třemi způsoby. Především je možné konkurenční doložku kdykoliv **ukončit dohodou** smluvních stran. Tato dohoda musí mít písemnou formu, neboť i konkurenční doložka byla založena písemně.

Zaměstnanec může konkurenční doložku **jednostranně písemně vypovědět**, avšak jediné v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Konkurenční doložka v tomto případě zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel pak mohou od konkurenční doložky **jednostranně písemně odstoupit**, a to buď ze zákonných, nebo ze sjednaných důvodů. Zaměstnavatele omezuje zákoník práce tak, že **zaměstnavatel smí od konkurenční doložky odstoupit jen do skončení pracovního poměru**. Judikatura Nejvyššího soudu se přitom ustálila na závěru, podle něhož zaměstnavatel nesmí od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu, a to i kdyby to bylo v konkurenční doložce výslovně sjednáno.²⁶ Tento závěr byl ve své době podroben kritice, k níž se přiklání i autor tohoto článku²⁷, nicméně v současnosti je tento závěr již ustálený a je třeba jej (bohužel) respektovat.

Lze tak uzavřít, že **odstoupit od konkurenční doložky** mohou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel z důvodu porušení konkurenční doložky podstatným způsobem (viz § 2002 občanského zákoníku). Pro zaměstnavatele je toto nicméně zásadně ztíženo výše popsaným časovým omezením. Zaměstnavatel by mohl podle tohoto ustanovení od konkurenční doložky odstoupit jediné v případě, že ještě za trvání pracovního poměru bude zjevné, že zaměstnanec konkurenční doložku podstatným způsobem poruší, například že nastoupí ihned po skončení pracovního poměru do práce ke konkurenci.

PŘÍKLAD 11

Paní Bláhová má u zaměstnavatele sjednanou konkurenční doložku. Paní Bláhová dá sama výpověď z pracovního poměru a zaměstnavatel zjistí, že již během výpovědní doby uzavřela pracovní smlouvu s jeho největším konkurentem na trhu. V tom případě může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, protože je zjevné, že paní Bláhová doložku podstatným způsobem poruší. Je nicméně otázkou, zda se takový postup zaměstnavatelé vyplácí, zejména pokud má v konkurenční doložce vhodně sjednanou smluvní pokutu (viz dále v textu).

Vedle toho lze odstoupit od konkurenční doložky z důvodů předem sjednaných. Tyto důvody zákoník práce ani judikatura (zatím) nijak neomezuje, avšak je zřejmé, že musí jít o důvody spravedlivé a přiměřené. Jako takový důvod si lze představit například to, že zaměstnanec za dobu trvání pracovního poměru nezískal žádné konkurenčně významné poznatky či informace.

²⁶ Viz rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 20. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, nebo ze dne 28. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012.

²⁷ Podrobněji viz např. VRAJÍK M. In HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 186–189, a literaturu tam citovanou.

NÁSLEDKY PORUŠENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY A SMLUVNÍ POKUTA

Pokud zaměstnanec konkurenční doložku poruší, **je povinen nahradit zaměstnavateli škodu tím způsobenou**. Nicméně tato škoda může být v praxi obtížně vyčíslitelná, a proto zákoník práce umožňuje **zajistit závazek zaměstnance z konkurenční doložky smluvní pokutou**. Jde o jediný případ, kdy zákoník práce umožňuje sjednání smluvní pokuty a kdy tedy smluvní pokuta není nicotná.²⁸

Smluvní pokuta je v tomto případě atypická v tom, že **zaplacením smluvní pokuty zaniká konkurenční doložka** (§ 310 odst. 3 zákoníku práce). Smluvní pokuta tak vlastně zaměstnanci umožňuje „vykoupit se“ z konkurenční doložky. Je třeba rovněž upozornit, že je-li ujednána smluvní pokuta, nemá už zaměstnavatel právo na náhradu škody (§ 2050 občanského zákoníku). Je však možné dohodnout se odchylně, tedy výslovně v konkurenční doložce sjednat, že smluvní pokuta nemá vliv na povinnost zaměstnance nahradit způsobenou škodu.

Výše smluvní pokuty musí být **přiměřená**. Měla by působit na zaměstnance dostatečně odstrašujícím dojmem, ale zároveň nesmí být přemrštěná. Protože zaplacením smluvní pokuty zaniká závazek z konkurenční doložky, lze uzavřít, že **smluvní pokuta by měla převyšovat peněžité vyrovnání, které zaměstnanec z konkurenční doložky obdrží**. Jinak se zaměstnanci může v určitém okamžiku „vyplatit“ porušení konkurenční doložky.

PŘÍKLAD 12

Zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali konkurenční doložku, v níž peněžité vyrovnání činí 50 000 Kč měsíčně a doba trvání konkurenční doložky činí 12 měsíců. Závazek zaměstnance z této konkurenční doložky lze zajistit smluvní pokutou, která může (a měla by) přesáhnout 600 000 Kč, protože smluvní pokuta v nižší výši nemusí zaměstnance odradit od porušení závazku nekonkurovat. Smluvní pokuta by se v tomto případě podle názoru autora mohla pohybovat až okolo 900 000 Kč – 1 000 000 Kč, tedy převyšovat peněžité vyrovnání o 50–60 %.

Pokud by byla smluvní pokuta sjednána v nepřiměřené výši, uplatní se podle názoru autora § 2051 občanského zákoníku a soud na návrh zaměstnance takto vysokou smluvní pokutu **moderuje, tj. sníží s přihlédnutím k hodnotě a významu zajišťované povinnosti až do výše škody** vzniklé do doby rozhodnutí porušením té povinnosti, na kterou se vztahuje smluvní pokuta.

ZÁVĚR

Konkurenční doložka tedy představuje právem dovolený způsob, jak omezit konkurenční výdělečnou činnost zaměstnance na určitou dobu po skončení pracovního poměru. Zaměstnavatelé by však neměli konkurenční doložky nadužívat; naopak musí pečlivě zvážit, zda je pro ně uzavření konkurenční doložky nezbytné. To platí především z důvodu, že konkurenční doložka není „zadarmo“, ale zaměstnanec za ni musí obdržet přiměřené peněžité vyrovnání. Konkurenční doložku lze platně sjednat jen se zaměstnanci, kteří disponují konkurenčně významnými informacemi a know-how. Ze sjednané konkurenční doložky se zaměstnavatel navíc může jednostranně vyvázat jen s velkými obtížemi.

Není-li se zaměstnancem sjednána konkurenční doložka, může se zaměstnanec věnovat po skončení pracovního poměru libovolné výdělečné činnosti, včetně práce pro konkurenci. Ochrana zaměstnavatele se zde omezuje pouze na zákaz nekalé soutěže, ochranu obchodního tajemství, důvěrných informací a osobních údajů.

²⁸ Viz § 346d odst. 7 a § 346e zákoníku práce.