

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

**Jak správně sjednat a ukončit dohodu o konkurenční doložce
v pracovním právním vztahu**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: doktorské studium

VII. ročník

Autor: Mgr. Daniel Maroušek

estné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vědecké a odborné společnosti (SVO) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla předložena do předchozích ročníků SVO či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním ve veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne

.....
jméno a příjmení

OBSAH

1. Úvod.....	1
2. Dohoda o konkuren ní doložce	2
2.1 Od jakého okamžiku lze konkuren ní doložku sjednat?	2
2.2 P ísemná forma	3
2.3 Doba trvání konkuren ní doložky.....	3
2.4 P ím ené pen žité vyrovnání	4
2.5 Vymezení inností, kterých je zam stnanec povinen se zdržet	6
2.6 Území, na n mž se konkuren ní doložka uplatní	9
2.7 Smluvní pokuta	10
3. Zp soby skon ení dohody o konkuren ní doložce.....	15
3.1 Uplynutí doby	15
3.2 Dohoda zam stnance a zam stnavatele o zániku konkuren ní doložky.....	15
3.3 Odstoupení od dohody o konkuren ní doložce.....	15
3.4 Odstupné	18
3.5 Výpov konkuren ní doložky	19
3.6 Zaplacení smluvní pokuty zam stnancem	20
4. Záv r.....	21
Seznam použité literatury	22

1. Úvod

Výslovná možnost sjednat si konkurenční doložku v pracovních právních vztazích byla v českém právním řádu zavedena s účinností od 1. ledna 2001 zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Různé dohody o nekonkurování poskytnutí zaměstnání však byly uzavírány již před účinností tohoto zákona, panovala ovšem značná nejistota ohledně povahy tohoto institutu vzhledem k tehdejšímu převážně kogentnímu charakteru zákoníku práce. Již přes 13 let je tak možno realizovat ujednání o konkurenčních doložkách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na základě specifické pracovní právní úpravy, což však neznamená, že veškeré spory a nejistoty ohledně tohoto institutu byly odstraněny. Pracovní právo je právním odvětvím, jehož obsah se bohužel velmi proměňuje v závislosti na aktuálním politickém složení Parlamentu České republiky, nehledě na to, že se právní praxe v současnosti ještě musí vyrovnávat s úplně novým civilním kodexem – i konkurenční doložka tak podléhá periodickým i nepřímým novelizacím, což k právní jistotě rozhodně nepřispívá.

Cílem této práce je analýza současného stavu české právní úpravy konkurenční doložky v pracovních právních vztazích. Základem mé práce je rozbor příslušných ustanovení v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZPr“), ale vzhledem k výše naznačeným „převratným“ změnám v českém soukromém právu způsobeným nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „NOZ“), je nevyhnutelné se na několika místech zabývat též vztahem pracovní právní úpravy k tomuto kodexu. Nedílnou součástí práce je taktéž relevantní judikatura Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“) k problematice.

Práce je rozdělena na dva okruhy, na problematiku samotného sjednání dohody o konkurenční doložce a na způsob ukončení této dohody. Obě hlavní kapitoly jsou rozděleny na několik podkapitol, v nichž se vnují jednotlivým aspektům a problémovým stránkám vzniku a zániku konkurenční doložky.

2. Dohoda o konkurenční doložce

2.1 Od jakého okamžiku lze konkurenční doložku sjednat?

Je zjevné, že konkurenční doložku lze sjednat teprve v okamžiku, kdy je založen pracovní poměr, tedy typicky v pracovní smlouvě i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, případně souasně s jmenováním¹, kdy se mezi smluvními stranami již jedná o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, jak jej chápe ZPr. Dohodu o konkurenční doložce je tedy možné zahrnout rovnou do pracovní smlouvy, případně do jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale je taktéž možné tuto dohodu koncipovat jako samostatnou smlouvu².

Pochybnosti však mohou vyvstat v otázce, zda lze sjednat konkurenční doložku též po skonění zaměstnání. Existují názory, že konkurenční doložka může být platná sjednána pouze v době, kdy pracovní vztah zaměstnance k zaměstnavateli trvá (Andraščíková et al. 2014: 452). Připouštím, že pokud bychom striktně trvali na jazykovém výkladu ust. § 310 ZPr, museli bychom dojít k závěru, že po skonění zaměstnání konkurenční doložku sjednat nelze, jelikož ZPr užívá v případě sjednání konkurenční doložky pouze termíny „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“, tedy v podstatě spojitě s trváním zaměstnání. Na druhou stranu je zřejmé, že při použití teleologického výkladu daného ustanovení není žádného důvodu domnívat se, že by konkurenční doložka nemohla být sjednána i po skonění zaměstnání, samozřejmě s omezením v podobě maximální doby trvání konkurenční doložky, tedy 12 měsíců po skonění zaměstnání. Dle mého názoru je třeba se přiklonit k druhému výkladu, který více odpovídá zásadě autonomie vůle a smluvní volnosti a souasně neodporuje zásadě

¹ Konkurenční doložka jakožto samostatné ujednání bude typická zejména v případech jmenování, tedy kdy pracovní poměr nevzniká na základě pracovní smlouvy (Břina 2012a: 1108).

² Srovnej ust. § 30 ZPr, kde se v situacích před vznikem pracovního poměru hovoří o zaměstnavateli a fyzických osobách ucházejících se o zaměstnání, nikoliv o zaměstnancích. Z ust. § 34 odst. 3 a 4 ZPr plyne, že zákon pojmá fyzickou osobu jako zaměstnance od okamžiku uzavření pracovní smlouvy, tedy od založení pracovního poměru, přičemž stále ještě nemusí dojít k samotnému vzniku pracovního poměru, tedy ke dni, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo ke dni, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (viz ust. § 36 ZPr). Z tohoto hlediska tudíž není nutno počkat do té doby, než pracovní poměr vznikne.

zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců ani dobrým mravům, popř. ve stejném poměru.

Dle ust. § 311 ZPr je zakázáno konkurenční doložku uzavřít s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož působením jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

2.2 Písemná forma

Dle ust. § 310 odst. 6 ZPr musí být konkurenční doložka sjednána písemně. ZPr tedy omezuje svobodu smluvních stran zvolit si pro právní jednání libovolnou formu, z čehož vyplývá, že není-li konkurenční doložka uzavřena písemně, je neplatná. Stranám je však v ust. § 582 odst. 1 NOZ umožněno dodat k této vadě zhojit. Neplatnosti pro nedostatek formy je třeba se dle ust. § 586 odst. 2 NOZ dovolat, pokud by tak bylo třeba uinit, není stanovena³.

Písemná forma by měla být bezvýjimečným pravidlem taktéž z toho prostého důvodu, aby mezi smluvními stranami nedocházelo k pochybnostem o přesném obsahu jejich práv a povinností z této dohody vyplývajících.

2.3 Doba trvání konkurenční doložky

Doba trvání konkurenční doložky je v ust. § 310 odst. 1 ZPr v určitých směrech omezena. Zejména se jedná o horní hranici, která činí dobu jednoho roku. Měla-li by konkurenční doložka trvat dle ujednání stran déle než jeden rok, je dán důvod neplatnosti konkurenční doložky, jelikož se jedná o nezákonné určení rozsahu v právním jednání dle ust. § 577 NOZ. Zároveň to však neznamená, že by se na takovou konkurenční doložku mělo hledět jako na neplatnou, jelikož soud by měl v takovém případě v souladu s výše uvedeným ustanovením NOZ asový rozsah konkurenční

³ Omezení, dle něž není možné se neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy dovolat, platí dle ust. § 20 ZPr pouze u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

doložky zmlúv tak, aby odpovedal spravедlivému usporiadaniu práv a povinností strán, pričom žiadna strana nie je viazaná návrhmi strán. Súd však musí vždy uvážiť, či by strana k právnickému jednaniu vobec pristúpila, rozpoznala-li by neplatnosť v súasnosti. A koliv pochybení tohoto typu teda nemusí byť pro osud konkurenčnej doložky „fatální“, vždy bude v takovom prípade právnická istota strán silne narušená, alebo v súasnosti nelze pro absenciu relevantných súdnych rozhodnutí určiť, jakými kritériami se soudy budou při takovom rozhodovaní ídit.

Stránám je jinak dáno na výber, aby si upravily dobu trvania konkurenčnej doložky, vždy je však mýt t eba na pamäti, že ZPr vyžaduje, aby doba trvania byla určitá. Je tak nábiedni, že nelze väzat okamžik skončenia väzku z konkurenčnej doložky na skutečnosť, o níž není jisto, kdy nastane, pričom o níž není vobec jisto, že nastane, a to také v prípade, že by bylo zjevné, že tato skutečnosť, mala-li by nastat, nastane do doby jedného roku ode dne skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa. Proto v prípade ujednania kup . o tom, že konkurenčnej doložka trvá do doby, než vznikne zamestnaniu nový pracovný pomer u zamestnávateľa, jehož podmienkami by nemohol byť bývalému zamestnávateľovi konkurenčnej povahy, by mal súd postupovať v súlade s ust. § 577 NOZ stejn jako v prípade konkurenčnej doložky v trvaní delším jedného roku.

2.4 Pim ené pen žité vyrovnání

Ujednání o tom, že zamestnávateľ zamestnanci za zdrženie se výkonu výd le néinnosti, ktorá by mala súťažnú povahu v i zamestnávateľovi, poskytne pim ené pen žité vyrovnání, je podstatnou (esenciálnú) složkou dohody o konkurenčnej doložke. Jak bylo konstatováno nap . v rozsudku NS ze dne 30. íjna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008, bez takového ujednania je neplatná celá dohoda o konkurenčnej doložke. Za súasné právnické úpravy je nutno tutu neplatnosť považovať za absolútnú, a to pro zjevný rozpor s dobrými mravami, pričom pro rozpor se zákonem a zjevným narušením ve ejného poriadku (viz ust. § 588 NOZ ve spojení s ust. § 1a odst. 2 ZPr).

Neplatnost takovéto konkurenční doložky však má ještě další důsledky, nebo NS ve výše zmíněném rozhodnutí upozornil na skutečnost, že vznikla-li následkem neplatného právního jednání zaměstnanci škoda (v tomto případě spočívající v neobdržení adekvátního protiplnění za skutečné zdržení se výdělečné činnosti konkurující zaměstnavateli, by dohoda o konkurenční doložce nebyla platná), neměla být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, nezpůsobila-li neplatnost výlučnou smlouvu, jak zní pravidlo v ust. § 19 odst. 3 ZPr. Zaměstnavatel je tedy v takovém případě zaměstnanci povinen nahradit škodu dle ust. § 265 odst. 2 ZPr⁴.

Peněžité vyrovnání, neboli peněžní kompenzace omezení práva zaměstnance získávat prostředky pro své životní potřeby prací, musí být dle ust. § 310 odst. 1 ZPr poskytnuto nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku zaměstnance. A kolik ZPr stanoví výšovou hranici jako nejvyšší možnou, neznamená to, že byla-li by výše peněžitého vyrovnání určena v této i vyšší výši, bylo by vždy toto ujednání platné. Primárně je totiž třeba vždy peněžité vyrovnání ujednat ve výši přiměřené rozsahu (včetně územní, ale i časové) závazku (respektive omezení) zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli (Vrajík 2012: 25-26). V případě nepřiměřené nízkého peněžitého vyrovnání by při eventuálním soudním sporu v této otázce soud rozhodoval podle ust. § 577 NOZ a tuto nepřiměřenou výši by upravil tak, aby to odpovídalo spravedlivému uspořádání vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Platí tak, že sjednání takové výše peněžitého vyrovnání, která není v souladu se zákonem, neznamená automaticky neplatnost celé konkurenční doložky, problémem je však obligátní nejistota ohledně určení přesné výše vyrovnání po zásahu soudu.

Splatnost peněžitého vyrovnání nastává dle ust. § 310 odst. 1 in fine ZPr prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, za něž peněžité vyrovnání zaměstnanci náleží. Smluvní strany si nicméně mohou zvolit jinou dobu splatnosti, a to jak dobu dřívější, tak dobu pozdější. Prodlení zaměstnavatele se splacením peněžitého vyrovnání o 16 a více dnů má pak následek v podobě možnosti zaměstnance konkurenční doložku vypovědět (k tomu viz níže).

⁴ Podle ust. § 265 odst. 2 ZPr platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatelem zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

ZPr ovšem nevyklučuje možnost předjetí problému se splacením peněžitého vyrovnání tak, že bude ujednáno zaplacení celého peněžitého vyrovnání najednou (Kottnauer 2012: 894).

2.5 Vymezení innoostí, kterých je zaměstnanec povinen se zdržet

Na úvod této kapitoly považují za nezbytné zdůraznit, že institut konkurenční doložky není určen na ochranu pracovních postupů, které jsou běžně používány (Kottnauer et al. 2012: 894). V ust. § 310 odst. 2 ZPr je totiž vyjádřen požadavek, že konkurenční doložku lze ujednat pouze tehdy, je-li to možné od zaměstnavatele spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční výdělečné innoosti zaměstnavatele by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho innoost. Z toho vyplývá, že dohodu o konkurenční doložce mohou zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pouze tehdy, setkal-li se zaměstnanec při práci s takovými hodnotami a informacemi, které nejsou běžně známé a dostupné⁵, při nichž jejich využití ze strany zaměstnavatele by mohlo zaměstnavateli ztížit jeho innoost (Eliáš et al. 2014: 622). Došlo-li by přesto ke sjednání takové „nespravedlivé“ konkurenční doložky, je v souladu s ust. § 588 NOZ důvod absolutní neplatnosti pro rozpor se zákonem a zjevné narušení veřejného pořádku, nebo tak dochází k nepřijatelnému zásahu do ústavně zaručeného práva zaměstnavatele na práci. To ovšem neznamená, že by za neplatnou byla považována taková konkurenční doložka, která byla sjednána v době,

⁵ V této souvislosti je vhodné upozornit i na blízkost pojmu konkurenční výdělečná innoost zaměstnavatele, užitého v případě konkurenční doložky, a pojmu obchodní tajemství. I přes definici blízkost (obchodní tajemství je definováno v ust. § 504 NOZ jakožto takové konkurenční významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastníkem, v našem případě zaměstnavatelem, zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení) je patrný rozdíl v tom, že povinnost chránit obchodní tajemství zaměstnavatele stíhá všechny fyzické osoby, které se skutečnými obchodními tajemstvími fakticky přišly do styku, nikoliv tedy jen bývalé zaměstnavatele, a obchodní tajemství je chráněno přímo zákonem bez nutnosti specifického smluvního ujednání (Andraščíková 2014: 452). Porušení obchodního tajemství, definované v ust. § 2985 NOZ, je považováno za nekalosoutěžní jednání a jeho následky se tedy od následků porušení konkurenční doložky liší; konkrétně jsou upraveny v ust. § 2988 NOZ (možnost po rušiteli požadovat zdržení se nekalosoutěžního jednání i odstranění závadného stavu, dále právo požadovat přiměřené zadostiučinění, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení).

kdy ještě zam stnanec nezískal takové informace a znalosti, které by mohly ztížit innost zam stnavatele. V ust. § 310 odst. 2 ZPr je sice užito minulého asu („...s ohledem na povahu informací, poznatk , znalostí pracovních a technologických postup , které získal v zam stnání u zam stnavatele...“), nicmén ze zn ní a smyslu tohoto ustanovení je z ejmé, že právní úprava nevyžaduje, aby bylo p ípustné uzav ít konkuren ní doložku teprve poté, co by zam stnanec získal takové informace, poznatky nebo znalosti, které by mohly innosti zam stnavatele konkurovat, jak bylo judikováno v rozsudku NS ze dne 20. zá í 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

Dle mého názoru správn upozor uje Mgr. Roman Turek na skute nost, že do rozsahu inností dle ust. § 310 odst. 2 ZPr nelze zahrnovat individuální schopnosti a v domosti zam stnance, které získal studiem nebo zkušenostmi mimo zam stnavatele (Turek 2008: 545). Op t totiž musíme dát p ednost výkladu ochra ujícího zam stnance p ed p ílišným omezením jeho výd lkových možností.

Dle ust. § 310 odst. 1 ZPr se zam stnanec v konkuren ní doložce zavazuje, že se zdrží výkonu výd le né innosti, která by byla shodná s p edm tem innosti zam stnavatele nebo která by m la v í n mu sout žní povahu. Zam stnanec se tak m že zavázat ke zdržení se pouze jednoho druhu výd le né innosti, i smluvní strany v konkuren ní doložce uvedou celý rozsah výd le né innosti definovaný v ust. § 310 odst. 1 ZPr. V samotné konkuren ní doložce nemusí smluvní strany innosti, které budou považovat za konkuren ní v í zam stnavateli, specificky vyjmenovávat, nicmén jeví se vhodným, aby se z hlediska právní jistoty smluvní strany o konkrétní vý et pokusily.

V p ípad výd le ných inností, jež by byly shodné s p edm tem innosti zam stnavatele, totiž m že vyvstat problém, pakliže je p edm t innosti zam stnavatele zapsaný ve ve ejném seznamu (resp. obchodním rejst íku) natolik široký, že zahrnuje zároveň n kolik druh inností, které se mohou od sebe velmi lišit, p í emž ve skute nosti se zam stnavatel n kterému druhu inností ani nev nuje⁶. Vždy je tak

⁶ Tak je tomu typicky v p ípad p edm tu podnikání zam stnavatele výroba, obchod a služby neuvedené v p ílohách 1 až 3 zákona . 455/1991 Sb., živnostenského zákona. Je z ejmé, že vzhledem k l. 26 odst. 3 LZPS nem že být ú elem tohoto ustanovení zam stnance, který uzav e dohodu o konkuren ní doložce se zam stnavatelem s takovým p edm tem podnikání, vy adit z výd le né innosti prakticky pro každou obchodní innost. Takto široce vymezený p edm t podnikání nemá pro posouzení, zda zam stnanec byl zp sobilý na základ informací a poznatk získaných u p edchozího zam stnavatele

Z výše uvedeného vyplývá, že vymezení konkurenční výdělkové činnosti zamstnanec v dohodě o konkurenční doložce má své limity. Opět musíme přihlížet k tomu, že konkurenční doložka je omezení ústavně zaručeného práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které je vždy nutno vykládat restriktivně, nadto právní úprava podmíněje uzavření dohody o konkurenční doložce pouze tedy, lze-li to po zamstnanci spravedlivě požadovat. Výše uvedené příklady konkurenčních doložek, u nichž je dán důvod neplatnosti pro rozpor se zákonným určením rozsahu činností, kterých je zamstnanec povinen se zdržet, však přesto nemusí být prohlášeny za neplatné, nebo dle ust. § 577 NOZ má soud nezákonný rozsah zamstnanci zakázaných činností zmítnut tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností smluvních stran, přičemž návrhy smluvních stran není vázán. Tento postup soudu ale nemusí být automatický, nebo soud musí vždy zvážit, zda by smluvní strana k právnímu jednání vůbec přistoupila, rozpoznala-li by neplatnost včas, a zdá se dle mého názoru pravděpodobné, že některé konkurenční doložky mohou být koncipovány natolik nerovnoměrně vzhledem k právům a povinnostem smluvních stran, že by odporovaly dobrým mravům, což využití ust. § 577 NOZ vylučuje.

2.6 Území, na němž se konkurenční doložka uplatní

Zprávy v otázce vymezení území, na kterém je zamstnanec povinen dodržovat omezení vyplývající z konkurenční doložky, mlčí a nepožaduje, aby taková specifikace byla výslovně v dohodě o konkurenční doložce ujednána. Přineexistenci výslovné judikatury k tomuto problému se tak v teorii (a koneckonců i praxi) vycházelo z toho, že není třeba územní omezení konkurenční doložky sjednávat. Při rozhodování, na jakém teritoriu se konkurenční doložka uplatní, je však nezbytné přihlížet ke skutečnosti, že vymezení takového území nesmí být nepřiměřeně široké, nebo by tím bylo zasaženo do ústavně zaručeného práva zamstnance získávat prostředky pro své životní potřeby prací zakotvenému v ust. čl. 26 odst. 3 písm. b) úst. 2/1991 Sb., Listiny základních práv a

svobod (dále jen „LZPS“)⁹, písemná konkurenční doložka se má uplatňovat na relevantním trhu, tedy tam, kde by činnost zaměstnavatele představovala pro zaměstnavatele konkurenci¹⁰ (Vrajík 2012: 27).

Z výše uvedeného je nutno vycházet i nadále, nicméně vzhledem k ust. § 2975 NOZ ústavně od 1. ledna 2014 již není možné v dohodě o konkurenční doložce územní vymezení, na němž bude konkurenční doložka aplikována, jednoduše opomenout, jelikož v opačném případě by se ke konkurenční doložce nepřihlíželo. Územní vymezení aplikace konkurenční doložky je tak povinnou součástí dohody o konkurenční doložce. Rozsah tohoto území je dán v souladu se zásadou smluvní volnosti na vůli smluvních stranám, avšak vždy je písemně určeno tohoto rozsahu nezbytně mít na paměti, že závazek z konkurenční doložky nesmí zaměstnavatelské právo získávat prostědky pro své životní potřeby prací nepřiměřeně omezovat.

2.7 Smluvní pokuta

Smluvním stranám je dáno v ust. § 310 odst. 3 ZPr na vůli, zda si sjednají smluvní pokutu pro případ porušení závazku zaměstnavatele z konkurenční doložky. Jedná se o jediný případ, kdy sjednání smluvní pokuty ZPr umožňuje (viz ust. § 346d odst. 7 ZPr), splní-li jiné smluvní povinnosti z pracovního vztahu smluvní pokuta zajišťovat, resp. dle NOZ utvrzovat, nemůže.

NOZ nevyžaduje, aby smluvní pokuta byla sjednána v písemné formě. Naproti tomu ust. § 310 odst. 6 ZPr požaduje pro dohodu o konkurenční doložce písemnou formu a dle jazykového znění ust. § 310 odst. 3 ZPr je smluvní pokuta považována za součást konkurenční doložky. Mgr. Roman Turek tak dovozuje, že smluvní pokuta musí

⁹ Viz ust. § 2 odst. 1 NOZ, dle něž lze každé ustanovení soukromého práva vykládat pouze ve shodě s LZPS a ústavním pořádkem v bce.

¹⁰ V této souvislosti je vhodné připomenout, že existují též názory, že se konkurenční doložka v případě absence územního vymezení v dohodě o konkurenční doložce uplatní na celém území České republiky, a to z důvodu teritoriální aplikace právních předpisů. Jak však správně upozorňuje Mgr. Michal Vrajík, v případě smluv se teritoriální omezení působnosti právních předpisů z povahy věci nemůže uplatnit, písemná možnost konkurovat zaměstnavateli má zaměstnavatel v době moderních technologií a komunikačních prostředků i mimo území České republiky, tudíž by takovéto vymezení relevantního území nenaplnělo základní úhel, pro něž je konkurenční doložka sjednávána (Vrajík 2012: 27).

být nezávisle na obecné úpravě obanskoprávní sjednána také písemně, a to pod sankcí relativní neplatnosti (Turek 2008: 547-548). Mám však za to, že dohoda o smluvní pokutě může být uzavřena a následně může obstát i vedle samotné dohody o konkurenční doložce, tudíž není vyloučeno, aby se smluvní strany dohodly na smluvní pokutě i v jiné než písemné formě (samozřejmě s obtížemi z toho plynoucími pro případné dokazování existence takové dohody).

Dle ust. § 2048 NOZ může být smluvní pokuta ujednána v určité výši, nebo může být ujednána způsobem, jak se výše smluvní pokuty určuje. Je tak přípustné ujednat si smluvní pokutu procentní částkou za určitou časovou jednotku (den, týden, měsíc) a uinit její výši závislou na době, po kterou porušení povinnosti trvá (viz například rozsudek NS ze dne 26. ledna 1999, sp. zn. 29 Cdo 2495/98). V tomto směru je třeba upozornit na skutečnost, že na nepřiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat z její celkové výše, je-li důsledkem dlouhodobého prodlení a s tím spojeným navyšováním o jinak přípustnou sazbu smluvní pokuty (viz například rozsudek NS ze dne 23. října 2006, sp. zn. 33 Odo 1385/2004¹¹). Konečně je třeba doplnit, že smluvní pokuta může být jak peněžitá, tak nepeněžitá (§ 2048 in fine NOZ).

V ust. § 310 odst. 3 ZPr je povinnost uhradit smluvní pokutu vázána pouze na skutečnost, že zaměstnanec porušil svůj závazek z konkurenční doložky. Stejně tak dle ust. § 2048 NOZ může větitel, tedy bývalý zaměstnavatel, požadovat uhrazení smluvní pokuty i tehdy, jestliže mu porušením utvrzené povinnosti nevznikla škoda. Toto pravidlo je ale možno smluvně modifikovat a vázat tak povinnost zaměstnance uhradit smluvní pokutu pouze na situace, kdy porušením konkurenční doložky zároveň vznikne bývalému zaměstnavateli škoda, nebo taková modifikace je zcela jistě ve prospěch zaměstnance a obě výše citovaná ustanovení nejsou konstruována tak, aby se od nich nebylo možno odchýlit (viz ust. § 1 odst. 2 NOZ a ust. § 4a ZPr).

ZPr dále určuje, že smluvní pokuta musí být přípustná povahou a významu podmínek specifikovaných v ust. § 310 odst. 1 ZPr. Přípustnost je tak třeba hodnotit zejména vzhledem k obsahu samotného závazku zaměstnance zdržet se určité výkonu

¹¹ Důvodem pro takový závěr je, že opačný výklad „...je nepřijatelný, nebo by ve svých dle sledcích zvýhodnil dlužníka (čím déle by dlužník své povinnosti neplnil, tím více by byl zvýhodněn při posuzování případné nepřiměřenosti výše smluvní pokuty) a znamenal by zpochybnění funkcí, které má smluvní pokuta plnit (rozsudek NS ze dne 23. října 2006, sp. zn. 33 Odo 1385/2004).“

výd le né innosti, jež by m la sout žní povahu v í zam stnavateli, s p íhlédnutím k dob trvání takové konkuren ní doložky a k významu a dopadu porušení konkuren ní doložky¹² pro zam stnavatele. Opomenout nelze ani výši p im eného pen žního vyrovnání, nicmén vzhledem k tomu, že jednou z hlavních motivací sjednání smluvní pokuty je snaha odradit jiné zam stnavatele od toho, aby zam stnance z konkuren ních doložek zaplacením nízkých smluvních pokut vykupovali, lze p ípustit i takovou výši smluvní pokuty, která výrazn p esahuje pen žité vyrovnání ur ené zam stnanci (Vrajík 2012: 28).

JUDr. Martin Štefko v této souvislosti upozor uje na skute nost, že je p im enost smluvní pokuty nutno též zkoumat dle kritérií odvozených judikaturou obecn pro ob anskoprávní vztahy, nebo ty nejsou úpravou v ZPr vylou eny (Štefko 2012: 271). S tímto stanoviskem souhlasím, nicmén je t eba v tomto sm ru doplnit, že nyn jší úprava smluvní pokuty v NOZ (jednotná pro všechny soukromoprávní vztahy) je zejména v pasáži o p im enosti smluvní pokuty a modera ním právu soudu p evzata z dikce zákona . 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. Domnívám se proto, že p í ur ení kritérií pro zkoumání p im enosti smluvní pokuty tak bude nevyhnutelné vycházet jak z judikatury ob anskoprávní, tak z judikatury obchodn právní, p í emž bude nezbytné podrobn zkoumat, jak které právní záv ry obstojí v realit nové právní úpravy. Na tomto míst lze stru n poznamenat, že p im enost výše smluvní pokuty je t eba posoudit s p íhlédnutím k celkovým okolnostem úkonu, jeho pohnutkám a ú elu, který sledoval (viz rozsudek NS ze dne 25. listopadu 2009, sp. zn. 33 Cdo 1682/2007, který se vztahuje k úprav smluvní pokuty v ob anskoprávních vztazích), resp. k d vod m, které ke sjednání posuzované výše smluvní pokuty vedly a k okolnostem,

¹² Mgr. Michal Vrajík zastává názor, že vzhledem ke skute nosti, že porušení závazku z konkuren ní doložky až v situaci, kdy se sjednaná doba chýlí ke konci, má pro zam stnavatele menší význam a dopad, nežli je tomu v p ípad porušení takového závazku na po átku sjednané doby, lze smluvní pokutu stanovit tak, že její výše bude postupn plynutím asu klesat (Vrajík 2012: 28). Dle mého názoru by takové nastavení smluvní pokuty m lo být v p ípadech děletrvajících konkuren ních doložek pravidlem (alespo v situacích pro zam stnance citelných smluvních pokut), nebo doba trvání konkuren ní doložky je jedním z kritérií p im enosti smluvní pokuty a jak je již vysloveno výše, v pr b hu doby trvání konkuren ní doložky se význam zajiš ované povinnosti pro zam stnavatele i pro zam stnance m že zna n m nit.

kteře je provázely (formulace kritérií pro obchodn právní vztahy v rozsudku NS ze dne 16. prosince 2003, sp. zn. 32 Odo 631/2002)¹³.

Je-li sjednána smluvní pokuta nepřiměřená, je soudu umožněno v ust. § 2052 NOZ užit moderačního práva a takovou smluvní pokutu snížit s přihlednutím k hodnotě a významu zajištěvané povinnosti až do výše škody vzniklé do doby rozhodnutí porušením té povinnosti, na kterou se smluvní pokuta vztahuje. K tomuto snížení smluvní pokuty je však zapotřebí návrhu dlužníka, tedy v případě konkurenční doložky bývalého zaměstnance. Ust. § 2052 NOZ nadto hovoří pouze o možnosti soudu smluvní pokutu moderovat. K tomuto dvěma posledním zmíněným podmínkám je ale potřeba dle ust. § 4 NOZ postupovat tak, aby řešení odpovídalo zásadám zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (by v tomto případě bývalého). Dle mého názoru proto musí soud smluvní pokutu moderovat vždy, jestliže zjistí, že je smluvní pokuta sjednána v nepřiměřené výši, tedy i bez návrhu dlužníka¹⁴.

Zajímavou a zároveň velmi praktickou otázkou je také posouzení, zda lze v dohodě o konkurenční doložce ujednat, že zaměstnavatel má vedle práva na zaplacení smluvní pokuty také právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti utvrzené smluvní pokutou. Obecné pravidlo v ust. § 2050 NOZ je opačné (zaměstnavatel toto právo nemá), nicméně tím není vyloučena dohoda smluvních stran o jiném řešení. Na druhou stranu se objevují argumenty, že ZPr jakožto jedinou sankci za porušení konkurenční doložky stanoví právo smluvní pokutu a jiný postih zaměstnance tak nedovoluje. Dohoda o povinnosti zaměstnance zaplatit smluvní pokutu a souasně též nahradit vzniklou škodu by proto byla v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance stanovené v ust. § 1a odst. 1 ZPr (Vavrušková 2012). Mám za to,

¹³ Výše zajištěné částky (s ohledem na vzájemný poměr povinností a sankční povinnosti) se jako kritérium může uplatnit pouze v případě smluvních pokut stanovených jakožto jednorázové plnění. Je také třeba zdůraznit, že na nepřiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat dle výše škody, neboť ta plní v ust. § 2051 NOZ odlišnou funkci, jelikož slouží jakožto hranice, pod níž již nelze výši smluvní pokuty snížit (viz k tomuto kritériím již zmíněný významný rozsudek NS ze dne 16. prosince 2003, sp. zn. 32 Odo 631/2002).

¹⁴ Nabízí se také řešení prohlášovat nepřiměřené vysoké smluvní pokuty u konkurenčních doložek za neplatné pro zjevný rozpor s dobrými mravy, popř. pro rozpor se zákonem a zjevnému narušení veřejného pořádku dle ust. § 588 NOZ, nicméně mám za to, že vzhledem k zásadám soukromého práva vyjádřené v ust. § 574 NOZ, totiž že je třeba vždy hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost, a ke skutečnosti, že NOZ pro oblast soukromého práva nepovažuje za prvotní řešení nepřiměřenosti smluvní pokuty prohlášení ujednání o takové smluvní pokutě za neplatné, měl by soud při svém rozhodování jednoznačně upřednostnit moderaci.

že úmysl zákonodárce a účel zákonné úpravy je lépe akcentován v tomto názoru a je tedy třeba považovat takovou případnou dohodu za neplatnou pro rozpor se zákonem a zjevné narušení veřejného pořádku dle ust. § 588 NOZ ve spojení s ust. § 1a odst. 2 ZPr, popřímo pro rozpor s dobrými mravy.

Zaplacení smluvní pokuty je jedním ze způsobů skončení konkurenční doložky, nebo tímto jednáním dle ust. § 310 odst. 3 ZPr závazek zaměstnavatele z konkurenční doložky zaniká.

Na závěr této kapitoly je vhodné zmínit, že současná právní úprava neumožňuje, aby se k zaplacení smluvní pokuty pro porušení smluvní povinnosti zavázal zaměstnavatel. ZPr platí od 31. prosince 2011 tuto možnost explicitně neuvádí¹⁵ (Štefko 2012: 270).

¹⁵ Viz ust. § 13 odst. 2 písm. g) ZPr ve znění účinném do 31. prosince 2011, dle něhož zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovním právním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a sraček z příjmu z pracovního vztahu.

3. Způsob skončení dohody o konkurenční doložce

3.1 Uplynutí doby

V ideálním případě skončí závazky smluvních stran z konkurenční doložky uplynutím doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána, tedy nejdéle po jednom roce jejího trvání.

3.2 Dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o zániku konkurenční doložky

Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou písemně dohodnout, že závazek z konkurenční doložky před uplynutím sjednané doby zaniká, aniž by byl uzavřen nový závazek z konkurenční doložky (dle ust. § 1981 NOZ).

3.3 Odstoupení od dohody o konkurenční doložce

Možnost odstoupení od dohody o konkurenční doložce vyvolává v právní praxi mnoho otázek, což lze připsat zdánlivě nevinnému ust. § 310 odst. 4 ZPr, v němž je regulováno odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele. Z jeho znění totiž bývalo dovozováno, že zaměstnavatel je omezen v možnosti odstoupení pouze časovým rámcem trvání pracovního poměru.

Skutečnost, že zaměstnavatel nemá možnost jednostranně zrušit závazek z konkurenční doložky odstoupením od této konkurenční doložky z jakéhokoli důvodu, popř. dokonce bez udání důvodu, byla postavena najisto v podstatě až rozsudkem NS ze dne 30. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. Údaj o důvodu odstoupení je dle NS imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního jednání, bez uvedení tohoto údaje nelze odstoupení považovat za perfektní a nemůže tudíž mít za následek sledované právní účinky.

Je tedy potřeba vždy mít na paměti ust. § 2001 NOZ o tom, že od smlouvy lze odstoupit pouze tehdy, ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon. NOZ upravuje v ust. § 2002 možnost odstoupit od smlouvy pro podstatné porušení smluvní povinnosti a v ust. 1977 a násl. možnost odstoupit od smlouvy, poruší-li smluvní strana prodlením svou smluvní povinnost podstatným způsobem, případně i poskytnutí dodatečné podmíněné lhůty ke splnění závazku způsobem nepodstatným. Smluvní strany si tedy mohou rozšířit tyto zákonné možnosti pro odstoupení v dohodě o konkurenční doložce. Je ale nezbytné vždy pamatovat na vyváženost těchto dohod pro obě strany, nebo s přihlédnutím k zásadám zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v ust. § 1a ZPr by konkurenční doložka takto nevyvážená mohla být prohlášena za neplatnou pro zjevný rozpor s dobrými mravy, popřímo pro rozpor se zákonem a zjevným narušením veřejného pořádku (ust. § 588 NOZ ve spojení s ust. § 1a odst. 2 ZPr).

To bylo konečným výslovně určenou v rozsudku NS ze dne 28. března 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, dle něž dohoda o odstoupení nesmí představovat zneužití práva zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit na úkor zaměstnance, z čehož dle NS plyne, že není možné sjednat možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu, popřímo bez uvedení důvodu¹⁶. Dohoda o odstoupení by (zejména v případě zaměstnavatele) měla být přesně vymezeny a být ohleduplné vůči zaměstnanci. Takovými bezproblémovými dohodami tak mohou být zejména případy skončení pracovního poměru z důvodů stanovených v ust. § 52 písm. f), g) a h) ZPr i případy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 ZPr, tedy dohoda o odstoupení nesplnění požadavků i předpokladů pro výkon práce, resp. porušení jeho pracovních povinností, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci platil po takovém skončení pracovního poměru peněžité vyrovnání. Stejně tak je možné uvažovat o případě skončení pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele [dle

¹⁶ Dle NS je nezbytné přihlídnout k tomu, že zaměstnanec si nové zaměstnání zpravidla vybírá před samotným skončením pracovního poměru, případně je-li uzavřena dohoda o konkurenční doložce, vybírá si toto nové zaměstnání také s ohledem na své závazky z této dohody plynoucí. Odstoupil-li by zaměstnavatel bez podmíněného důvodu od konkurenční doložky před skončením pracovního poměru (ve výpovědní době, kdy je zřejmé, že pracovní poměr skončí), a by mu to dohoda výslovně umožňovala, výrazně se to dotýká práv a oprávněných zájmů zaměstnance, který si již nové zaměstnání vybral právě v domění svých závazků z konkurenční doložky, avšak nevznikl by mu v bec nárok na peněžité vyrovnání.

ust. § 52 písm. a) ZPr], kdy zaměstnavatel reálný zájem na nevykonávání konkurenčníinnosti zaměstnance po skonění pracovního poměru již nemá (Hrka et al. 2012a: 189). Uvažovat v této souvislosti lze i o důvodu odstoupení v podobě neschopnosti zaměstnance zaměstnavateli reálně konkurovat ze zdravotních i odborných příčin (Štefko 2012: 236). Obdobné by dle mého názoru platilo též pro důvod spoívající ve změně podmíněinnosti zaměstnavatele (a případně na to navazující reorganizaci zaměstnavatele s možným zrušením pracovního místa zaměstnance).

Jak však dle mého mínění správně upozorňuje Mgr. Michal Vrajík, ujednat si možnost odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu by v souladu s výše uvedenými závěry NSM lo být možné, a to konkrétně v případě, byla-li by možnost takto od konkurenční doložky odstoupit časově omezena do okamžiku počátku nebo výpovědní doby, nebo by tak zaměstnanec při výběru svého dalšího zaměstnání ve výpovědní době nebyl nikterak závazky z konkurenční doložky omezován (Vrajík 2012: 30).

Dle souasných právních úprav může od dohody o konkurenční doložce odstoupit také zaměstnanec. I v tomto případě platí, že tak může učinit, pokud je tak ujednáno v dohodě o konkurenční doložce nebo stanoví-li tak zákon (viz ust. § 2001 NOZ), tedy v situaci zaměstnavatelova podstatného porušení smluvní povinnosti, popřímo nepodstatného porušení smluvní povinnosti za souasného marného uplynutí dodatečně poskytnuté podmínělně splnění takové povinnosti. Tato situace je myslitelná zejména tehdy, je-li zaměstnavatel v prodlení s plněním peněžitého vyrovnání zaměstnanci, na což pamatuje ust. § 1969 NOZ. Je ovšem otázkou, zda lze prodlení se splacením peněžitého vyrovnání v délce kratší jak 15 dnů po termínu splatnosti (viz níže) považovat za natolik podstatné porušení smluvní povinnosti zaměstnavatele, aby zaměstnanec mohl od smlouvy odstoupit. V ust. § 1969 a násl. NOZ minimální délku prodlení k možnosti odstoupit od smlouvy nenajdeme. Na druhou stranu zákonodárce v ust. § 310 odst. 5 ZPr upravil možnost zaměstnance smlouvu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání popřímo jeho část, do 15 dnů po jeho splatnosti. Jestliže tedy zákonodárce nepočítal s tím, že by prodlení se splacením peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele v délce méně než 15 dnů po termínu splatnosti bylo natolik závažné, aby bylo zaměstnanci umožněno od dohody

o konkurenční doložce odstoupit, potažmo dohodu o konkurenční doložce vypovídat, pak by závazek o právu zastavatele od dohody odstoupit nebyl v souladu s úelem zákona. Dle mého názoru lze proto v případě prodloužení zastavatele se splacením peněžitého vyrovnání přiznat zastavatelovi právo od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze v případě, že toto prodloužení trvá více jak 15 dnů (by tak docházelo k souhlasu dvou zparteskončení závazku s různými následky), pakliže prodloužení zastavatele opravdu představuje podstatné porušení jeho smluvní povinnosti plnit zastavatelovi úkoly a úkoly. Výše nastíněným problémem je na druhou stranu možné se vyhnout ujednáním, v nichž budou jasně vylíčeny důvody, proč má zastavatel jednostranně zrušit závazek z konkurenční doložky odstoupením.

K tomuto tématu považuji za potřebné ještě uvést, že smluvní jednání, které vylučuje možnost jednostranného odstoupení od smlouvy, je obecně v oblasti soukromého práva dle judikatury v rozporu s dobrými mravy (viz kupříkladu rozsudek NS ze dne 28. února 2007, sp. zn. 32 Odo 1043/2004).

Pro odstoupení je v ust. § 310 odst. 6 ZPr požadována obligatorní písemná forma, jinak by odstoupení bylo neplatným právním jednáním, přičemž této neplatnosti je třeba se dle ust. § 586 odst. 2 NOZ dovolat, zároveň je jí však možno dle ust. § 582 odst. 1 NOZ dodatěně zhojit.

3.4 Odstupné

Smluvním stranám nic brání ve sjednání možnosti zrušit závazky z konkurenční doložky zaplacením odstupného dle ust. § 1992 NOZ. Možnost využít tohoto institutu je však časově omezena, neboť v ust. § 1992 NOZ je přesně stanovena doba, do kdy je možné zaplacením odstupného závazek zrušit, což v podmínkách konkurenční doložky znamená do konce doby trvání zastavatelova poměru¹⁷. Důsledky zaplacení odstupného se rovnají účinkům odstoupení od smlouvy bez uvedení důvodu, proto by v případě zastavatelova zrušení závazku z konkurenční doložky zaplacením odstupného za situace, kdy již běží výpovědní doba, bylo nezbytné ujednat takovou výši

¹⁷ Právo zrušit závazek zaplacením odstupného totiž dle ust. § 1992 NOZ nemá ta smluvní strana, která již, byť i jen zčásti, plní druhé strany podmínky nebo druhé straně sama plnila.

odstupného, která by zam stnanci dostate n kompenzovala omezení možnosti nalezení pro n j vhodného nového zam stnání ve výpov dní dob . Je však otázkou, co by tím zam stnavatel ve výsledku získal, když se mu nabízí „beznákladová“ možnost odstoupení. Ujednání o možnosti vyvázat se z konkuren ní doložky je tak daleko prakti t jší pro zam stnance¹⁸.

3.5 Výpov konkuren ní doložky

V ust. § 310 odst. 5 zavedl zákonodárce výslovn možnost vypov zení konkuren ní doložky ze strany zam stnance, a to pro p ípad, kdy zam stnavatel nevyplatil zam stnanci pen žité vyrovnání, pop . jeho ást, do 15 dn po jeho splatnosti. Konkuren ní doložka v takovém p ípad zanikne prvním dnem m síce následujícího po m síci, v n mž byla zam stnavateli výpov doru ena (B lina 2012: 1111).

Mimo výše uvedený p ípad je však možné, aby si smluvní strany v souladu s ust. § 1998 NOZ ujednali další p ípady, kdy bude moci jedna ze smluvních stran dohodu o konkuren ní doložce vypov d t (Kottnauer et al. 2012: 896). Pozornost je však v takovém p ípad t eba v novat výpov dní dob , kterou si smluvní strany p i té p íležitosti ujednají. A koliv samotné ust. § 1998 odst. 2 NOZ umož uje sjednat vypov zení závazku bez výpov dní doby, a tedy zánik takového závazku již okamžikem ú innosti výpov di, je t eba mít na pam ti, že taková možnost výpov di v podstat p edstavuje odstoupení od smlouvy, když odstoupení je taktěž ú inné doru ením druhé smluvní stran . Proto je nutno na situaci, kdy m že konkuren ní doložku zam stnavatel vypov d t bez výpov dní doby, aplikovat analogicky pravidla týkající se odstoupení od smlouvy, zejména zohlednit skute nost, že jednostranné zam stnavatelovo zrušení konkuren ní doložky bez uvedení d vodu, pop . z jakéhokoliv d vodu, byl-li již

¹⁸ Dochází tak v podstat ke stejnému ú inku, jako je tomu za situace porušení závazku z konkuren ní doložky a zaplacení na toto porušení navázané smluvní pokuty. Z toho mimo jiné plyne, že odstupné musí odpovídat stejným nárok m, jako jsou v ust. § 310 odst. 3 ZPr stanoveny pro smluvní pokutu, tedy jeho výše musí být p im ená povaze a významu podmínek uvedených v ust. § 310 odst. 1 ZPr.

pracovní poměr rozvázan a bží výpovědní doba, je zneužitím práva zaměstnavatele na úkor zaměstnance, a tudíž by bylo neplatným právním jednáním (k tomu viz výše).

Pro výpověď je v ust. § 310 odst. 6 ZPr stanovena povinná písemná forma, jinak by výpověď byla neplatná, přičemž této neplatnosti je třeba se dle ust. § 586 odst. 2 NOZ dovolat, zároveň je jí však možno dle ust. § 582 odst. 1 NOZ dodatně zhojit.

3.6 Zaplacení smluvní pokuty zaměstnancem

Jak již bylo v této práci zmíněno, konkurenční doložka dle ust. § 310 odst. 3 ZPr zaniká zaplacením smluvní pokuty ze strany zaměstnance, což samozřejmě předpokládá sjednání této smluvní pokuty, neboť ta není podstatnou náležitostí dohody o konkurenční doložce. K této problematice viz výše kapitolu 2.5 Smluvní pokuta.

4. Závr

Při sjednávání a ukonění konkurenční doložky je třeba dbát na spoustu okolností, na které zákon výslovně nepamatuje, popř. k jejichž jasnému řešení nedává zjevné vodítko.

K tomuto stavu přispívá zejména stručná úprava v ZPr. Konkurenční doložka představuje z několika hledisek specifický institut pracovního práva, a už je to skutečnost, že jde o jeden z mála prostě upravených ZPr, kterým je možno upravit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem po skonění zaměstnání, i když je v podstatě jediným institutem, v jehož případě ZPr umožňuje ujednání o smluvní pokutě. Tyto aspekty činí konkurenční doložku v kontextu pracovního práva natolik výjimečnou, že často vznikají pochyby o aplikaci obecné pracovní právní úpravy na oblast konkurenční doložky. Na druhou stranu je stále potřeba mít na paměti, že se jedná o pracovní právní institut, což komplikuje subsidiární použití NOZ, nebo je nutno vždy přihlížet k základním zásadám pracovních vztahů upravených v ust. § 1a ZPr. To klade vysoké nároky na adresáty pracovních norem a při časté absenci relevantní judikatury se zdá nevyhnutelné, že ustalování praxe v oblasti konkurenční doložky je během dlouhou dobu.

Nabytím účinnosti NOZ sice došlo k tomu, že u některých polemik došlo k určení vyjasnění (např. nutnost vymezení území, na kterém bude konkurenční doložka aplikována), nicméně jako u každého nového právního předpisu bude určitou dobu trvat, než se praxe začne v souladu s jeho účelem a úmyslem zákonodárce novou právní úpravou bez problémů řídit.

Lze tak závěrem konstatovat, že mají-li být v budoucnu odstraněny sporné a nejasné aspekty právní úpravy konkurenční doložky (nejm. odstoupení zaměstnance od dohody o konkurenční doložce a možnost sjednání konkurenční doložky i po skonění zaměstnání), jeví se jako nejvhodnější, aby byla novelizována ustanovení ZPr upravující konkurenční doložku, a to zejména cestou speciální úpravy obecných soukromoprávních institutů na oblast konkurenční doložky.

Seznam použité literatury

Periodická literatura

- ANDRAŠ ÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYL, Ladislav. *Zákoník práce – provádění na úkaz vlády a další související p edpisy s komentá em k 1. 1. 2014*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2014.
- B LINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2012a.
- B LINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentá . 3. vydání*. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2012b.
- ELIÁŠ, Karel; H RKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; MORÁVEK, Jakub; SCHMIED, Zdeněk; TRYL, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení ob anského zákoníku s podrobným komentá em k 1. 1. 2014*. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2014.
- H RKA, Petr; NOVÁK, Ondřej; VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovn právní judikatura s podrobným komentá em*. 1. vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2012a.
- H RKA, Petr a kolektiv. *Zákoník práce a související ustanovení ob anského zákoníku s podrobným komentá em k 1. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2012b.
- KOTTNAUER, Antonín; GOGOVÁ, Radana; GRITZEROVÁ, Karolína; HOCHMAN, Josef; ÚLEHLOVÁ, Helena. *Zákoník práce - komentá s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, v etn novely k 1. dubnu 2012*. 1. vydání. Praha : Leges, 2012.

- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva : analýza limit podprávní působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2012.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HRÁDKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013.

Neperiodická literatura

- TUREK, Roman. *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, . 15, ro . 2008, str. 541.
- VRAJÍK, Michal. *Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu*. Daňová a hospodářská kartotéka, . 20, ro . 2012, str. 25.

Internetové zdroje

- VAVRUŠKOVÁ, Magda. *Smluvní pokuta v pracovním právu* [online]. 2012 [citováno dne 8. dubna 2014]. Dostupné z: <http://www.vozab.com/36-smluvni-pokuta-v-pracovnim-pravu>