

**Univerzita Karlova  
Právnická fakulta**

## **Ochrana zájmů zaměstnavatele po skončení pracovního poměru**

Studentská vědecká odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2023

XVI. ročník SVOČ

Navrhovaný specializační modul: Pracovní právo

Autor: Adam Bulíř

Konzultant: JUDr. Kristýna Menzelová

<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>4</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Institut konkurenční doložky</b> .....	<b>7</b>
1.1.Vymezení.....	7
1.2.Charakteristika.....	7
1.3.Geneze.....	8
1.4.„Nový“ zákoník práce.....	10
1.5.Historická judikatura .....	13
1.6.Současnost a výběr z poslední rozhodovací činnosti .....	14
<b>2. Zahraniční regulace konkurenčních doložek</b> .....	<b>16</b>
2.1.Konkurenční doložky ve vybraných zemích EU .....	16
2.2.Konkurenční doložky v Rakouské republice .....	17
2.3.Konkurenční doložky ve Spolkové republice Německo.....	17
2.4.Konkurenční doložky ve Francouzské republice .....	18
2.5.Konkurenční doložky ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska	19
<b>3. Jiné způsoby ochrany zájmů zaměstnavatele</b> .....	<b>20</b>
3.1.Mlčenlivost.....	20
3.2.„Nepřetahování“ zaměstnanců.....	21
<b>4. Aktuální problémy</b> .....	<b>21</b>
<b>Závěr</b> .....	<b>24</b>
<b>Seznam zdrojů</b> .....	<b>25</b>
Knihy .....	25
Elektronické zdroje.....	25
Právní předpisy.....	26
Judikatura .....	26
Jiné.....	27

### **Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce**

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do XVI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) 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 přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

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

V Mladé Boleslavi dne 20.4.2023

Adam Bulíř

Celkový rozsah vlastního textu práce (od úvodu po závěr), včetně mezer a poznámek pod čarou:

42 321 znaků

## Seznam zkratk

- OZ zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- ZP zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- NS Nejvyšší soud České republiky
- ÚS Ústavní soud České republiky

## Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Kristýně Menzelové za cenné a praktické rady, velmi podnětné diskuze a množství času, který mně a mé práci věnovala.

# Úvod

Tato práce má ambici komplexněji pojednat o problematice ochrany zájmů zaměstnavatele po skončení pracovního vztahu. Vzhledem k povaze tohoto tématu pro mě přirozeně bude důležité, aby závěry, ať dílčí nebo celkové, byly prakticky přínosné právě pro ty, kterých se dané téma dotýká nejvíce, tedy právě zaměstnavatelů, neustále přemýšlejících o tom, jak vhodně a právně „čistě“ ochránit své zájmy. Propedeuticky laděná část této práce může obecně zvýšit jejich právní vědomí de lege lata. Následně však mimojiné i pomocí analýzy aktuálních trendů se vynasnažím nastínit taktéž několik návrhů úpravy de lege ferenda.

Ústředním bodem této práce se stane právní institut konkurenční doložky, a to jak z hlediska její historické geneze, tak současné legislativní úpravy od sjednávání až vymáhání jejího porušení. Analýzu zákonné úpravy doplním aktuální i historickou judikaturou. Mimo jiné se zaměřím na stále přetrvávající spor mezi Nejvyšším a Ústavním soudem týkající se možnosti odstoupení od konkurenční doložky, který má nepochybně zásadní roli pro motivaci sjednávání tohoto typu doložek v praxi. Na tento fenomén však nebudu nahlížet pouze z perspektivy české právní úpravy, ale zaměřím se také na aktuální otázky jejího možného budoucího vývoje nejen v rámci EU.

U konkurenčních doložek však neskončím a pro srovnání stručně představím některé další způsoby, kterými se zaměstnavatelé snaží přímo či nepřímo ochránit své zájmy po skončení pracovního poměru. Pozornost bude věnována ujednáním, které upravují vztah loajality vůči bývalému zaměstnavateli, nebo také mlčenlivosti o skutečnostech či informacích nabytých za trvání pracovního poměru.

Právní regulace úpravy konkurenčního chování pak bude místy srovnána se způsobem používaným pro úpravu konkurence v obchodněprávních vztazích, která se může v některých aspektech pracovněprávní úpravě podobat.

# 1. Institut konkurenční doložky

## 1.1. Vymezení

Tématem této práce je ochrana zájmů zaměstnavatele, tudíž i tato část práce se bude věnovat konkurenční doložce upravené pracovním právem, nikoliv právem občanským závazkovým. V něm je totiž zakotven obdobný institut, který pomáhá upravovat vztahy mezi podnikatelem a jeho obchodním zástupcem ve smyslu § 2518 a také ustanovení § 2975 OZ, týkající se zakázaných konkurenčních doložek v oblasti práva ochrany hospodářské soutěže. Pro nás však budou stěžejní pracovněprávní vztahy upravené primárně zákonem práce, v rámci kterých může být konkurenční doložka sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem buď přímo v pracovní smlouvě nebo jako samostatná dohoda. Pojem pracovněprávního vztahu je zde použit záměrně, jelikož vzhledem k tomu, že § 310 odst. 1 používá obecný pojem „zaměstnání“ a § 77 odst. 2 navíc hovoří o uplatnění ustanovení (až na výjimky), týkající se výkonu práce v pracovním poměru i na práci konanou mimo pracovní poměr, lze dovodit, že konkurenční doložku lze uzavřít i s tzv. „dohodáři“.

## 1.2. Charakteristika

Konkurenční doložka představuje obecně závazek zaměstnance spočívající v tom, že po skončení pracovněprávního vztahu nebude určitou dobu pracovat, podnikat ani vykonávat jinou výdělečnou činnost v daném oboru a zaměstnavatel se mu za to naopak zavazuje poskytnout určité protiplnění.<sup>1</sup> Těžiště úpravy tohoto institutu leží v § 310 ZP a § 311. Tato ustanovení slouží jako speciální úprava k té části ZP, která se týká pracovního poměru. Při jejím sjednávání pak ale samozřejmě platí i obecná část občanského zákoníku týkající se právního jednání, tedy § 545 a následující OZ. O současné zákonné úpravě konkurenční doložky však bude pojednáno v jiné kapitole této práce. Charakterem je konkurenční doložce též podobný zákaz konkurence ve smyslu § 304 ZP, který však směřuje na dobu, kdy pracovní poměr trvá, což však, jak název této práce napovídá, nebude hlavním předmětem zkoumání.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol.. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 181. . ISBN 978-80-7400-667-8.

### 1.3. Geneze

Historie konkurenční doložky sahá v českém prostředí přibližně do druhé poloviny 19. století, a tudíž do rakouského práva za císařství. Jak už může napovídat přezdívka „století páry“, právě z důvodu průmyslové revoluce a rozkvětu podnikání bylo potřeba regulovat vzájemné právní vztahy mezi jednotlivými aktéry této epochy. Bylo tomu tak jak horizontálně prostřednictvím úpravy hospodářské soutěže (byť v té době pouze sektorově), tak i vertikálně - ve vztahu mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci.<sup>2</sup>

Zejména v hospodářsky vyspělém západním světě má však taková úprava vztahů původ ve vztazích obchodních. Například již v roce 1894 ve Spojeném království vznikl spor o platnost doložky, kterou ke kupní smlouvě, týkající se lodnědopravní společnosti, uzavřeli bývalý a budoucí vlastníci podniku a týkala se právě úpravy konkurenčního chování bývalého vlastníka podniku.<sup>3</sup> V tuzemských poměrech pak také šlo hlavně o vztah podnikatele a jeho obchodních „pomocníků“. Ti jsou obdobou již výše zmíněných obchodních zástupců a podléhali regulaci živnostenským řádem z roku 1859<sup>4</sup> a obchodním zákoníkem z roku 1863<sup>5</sup>. Jednalo se však samosebou o zákaz konkurence po dobu trvání služebního poměru.<sup>6</sup> Až vydáním zákona o obchodních pomocnících v roce 1910<sup>7</sup> se ale konečně některé právní normy staly kogentními a nemohly být tedy pod rouškou principu smluvní volnosti jen tak změněny v neprospěch obchodního zástupce či zaměstnance v obdobném postavení,<sup>8</sup> což bylo ve starém právu obecně problémem, nejspíš jako pozůstatek feudálních vztahů.

Co je potřebné pro hospodářsky rozvinuté císařství je pak ještě více potřebné pro období první československé republiky. Vzorem i pro současnou právní úpravu konkurenčního chování je pak také zákon o soukromých zaměstnancích z roku 1934<sup>9</sup>, který se však po

---

<sup>2</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-738-6 s.24

<sup>3</sup> Nordenfelt v The Maxi Nordenfelt Guns & Ammunition Company [1894] AC 535

<sup>4</sup> Zákon č. 227/1859 ř. z.

<sup>5</sup> Zákon č. 1/1863 ř. z.

<sup>6</sup> ŠIMEČKOVÁ, Konkurenční chování zaměstnance s. 25

<sup>7</sup> Zákon č. 20/1910 ř. z.

<sup>8</sup> PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, ed. Concurrentia. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-448-4 s. 12.

<sup>9</sup> zákon č. 154/1934 Sb. z. a n.



komunistickém převratu v roce 1948 stává nepotřebným a neužívaným. Formálně byl ovšem zrušen až přijetím zákoníku práce v roce 1965.<sup>10</sup> Období do začátku druhé světové války se nicméně v Československu stále vyznačuje jistou měrou roztříštěnosti právní úpravy konkurenčního chování, jelikož i přes precizní a podrobnou úpravu vztahující se na velkou část zaměstnanců zde máme zvláštní předpisy vztahující se na určité sektory, jako například na bankovníctví nebo žurnalistiku.<sup>11</sup>

Přijetím již výše zmíněného „starého“ zákoníku práce v roce 1965, který byl typický svou kogentností, komplexností a také tím, že se úplně osamostatnil od ostatních odvětví „soukromého“ práva, se vývoj regulace konkurenčních doložek úplně zastavil. Taková úprava je totiž v socialistickém státě, kde je monopolním zaměstnavatelem stát, nepotřebná, ba je z ideologických důvodů dokonce nežádoucí.<sup>12</sup> Pro účely našeho zkoumání jsou však podstatná znění zákona po roce 1990, jelikož změna poměrů a hospodářská transformace si úpravu konkurenčního chování vyžadají.

Je nyní nutné chránit soukromé zájmy podnikatelů, resp. zaměstnavatelů, a nepřipustit, aby jak za trvání, tak po skončení pracovního poměru, zaměstnanci proti nim v daném odvětví u jiného zaměstnavatele zneužívali při souběžném respektive předchozím výkonu práce nabyté znalosti, kontakty, důvěrné údaje ba dokonce materiál.<sup>13</sup> Soudy však až na výjimky (kterou je například rozhodnutí Ústavního soudu v kauze „Minolta“ z roku 1995,<sup>14</sup> o kterém bude pojednáno v jiné kapitole této práce) během 90.let vzhledem k přetrvávající absenci zákonné možnosti úpravy konkurence mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem a převládajícím právním principem soukromého práva: „co není zákonem dovoleno, je zakázáno“, tehdy klíčovým pro pracovní právo<sup>15</sup>, shazují taková ujednání „ze stolu“ jako neplatná. V zákoně se tato možnost povede explicitně zakotvit až novelou tehdy platného starého zákoníku práce v roce 2000. Na zásadní průlom je však potřeba si počkat až na rok 2006, kdy je s účinností od 1.1. 2007 zákonodárcem přijat „nový“ zákoník práce.<sup>16 17</sup>

---

<sup>10</sup> zákon č. 65/1965 Sb.

<sup>11</sup> ŠIMEČKOVÁ, Konkurenční chování zaměstnance s. 38

<sup>12</sup> PICHRT, TOMŠEJ, Concurrentia s. 12 a 13

<sup>13</sup> ŠIMEČKOVÁ s. 41 a 42

<sup>14</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II.ÚS 192/95

<sup>15</sup> PICHRT, TOMŠEJ s. 16 a 17

<sup>16</sup> Tamtéž s. 13

<sup>17</sup> zákon č. 262/2006 Sb.

#### 1.4. „Nový“ zákoník práce

Klíčovou změnou pro sjednávání konkurenčních doložek a ujednání v pracovněprávních vztazích vůbec je zásada legální licence podobně jako v jiných odvětvích soukromého práva, jen samozřejmě s jistými korektivy, vycházející ze zákonných limitů a zásad pracovního práva. I přes počáteční problematický delegační vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je nálezem Ústavního soudu v roce 2008 prosazen princip subsidiarity použití občanského zákoníku. Nicméně na samotné úpravě sjednávání konkurenční doložky to nic významně nezmění.<sup>18</sup>

Současná úprava konkurenční doložky ve smyslu § 310 ZP tedy spočívá v možnosti sjednání závazku, jehož obsahem je zdržení se výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem podnikání zaměstnavatele nebo by zde takové ekonomické chování mělo potenciál mít soutěžní povahu vůči němu. Rekapitulovaný text odstavce 1 tohoto ustanovení však již není totožný s původním znění zákona. Novela zákoníku práce, které vyšla ve sbírce zákonů v roce 2011 totiž změnila zákonné „dno“ přiměřeného peněžitého vyrovnání na polovinu měsíčního výdělku.<sup>19</sup>

V odstavci 2 je pak klíčová definice podmínek sjednání. Doložku je možné sjednat jen pokud lze po zaměstnanci „spravedlivě“ požadovat v souvislosti s nabytými poznatků, informacemi a vůbec know-how u technologických postupů a kumulativně je nutné také naplnit předpoklad určité intenzity na stupeň „závažné“ u potenciálního ztížení činnosti bývalého zaměstnavatele. Implikuje to závěr, že okruh osob, se kterými je možné konkurenční doložku sjednat nebude zahrnovat osoby vykonávající čistě manuální pomocné práce (kupř. uklízečka)<sup>20</sup> nebo ryze kognitivní práci ve vztahu přímé podřízenosti vůči výše postavenému zaměstnanci. A tak můžeme i pomocí teleologického výkladu dojít k závěru, že teprve u vedoucích zaměstnanců ve smyslu obecného jazyka, ne tedy výhradně dle § 11 ZP, zde bude existovat onen „spravedlivý“ důvod, jak ostatně skrze logický a teleologický výklad vyvozuje i Eva Šimečková.<sup>21</sup> Domnívám se tak totiž také proto, že v případě, že by s ohledem na míru poznatků či nabytých informací přece jen existovalo riziko u jiného, než vedoucího zaměstnance ve smyslu obecného jazyka, že po skončení pracovního vztahu ohrozí zájmy

---

<sup>18</sup> PICHRT, TOMŠEJ, *Concurrentia* s. 25

<sup>19</sup> zákon č. 365/2011 Sb.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. s. 800.

<sup>21</sup> ŠIMEČKOVÁ, *Konkurenční chování zaměstnance* s. 109

zaměstnavatele, lze takovou situaci právně „ošetřit“ například závazkem mlčenlivosti, o kterém bude pojednáno v jedné z dalších kapitol. Osobní působnost ustanovení je pak dále zpřesněna § 311 ZP, jemuž bude věnován jeden z odstavců níže. Důvodnost takových omezení můžeme vidět zejména v hledisku makroekonomickém, kdy není společensky žádoucí vázat každého zaměstnance konkurenční doložkou a dostávat tak větší množství lidí do frikční nezaměstnanosti a nadměrně tak blokovat přirozený pohyb na trhu práce.

V praxi je pak poměrně časté sjednávání smluvních pokut za porušení doložky, jak už předjímá odstavec 3. Mimo tradiční korektivy závazků občanského práva zde máme také explicitně zmíněný korektiv „přiměřenosti“ vzhledem k povaze a významu podmínek. Porušení zákazu konkurenčního chování bude již z důvodu společenské významnosti znalostí technologických postupů ve farmaceutické společnosti závažnější než kupříkladu zaměstnancem podnikatele, jehož předmět činnosti se nachází v běžném oděvním průmyslu (nejen z titulu výše průměrného výdělku), tudíž by bylo možné snáze sjednat smluvní pokutu v řádově jiné výši. Smluvní pokuta může být sjednána buď přímo na pevnou částku nebo nepřímo jako násobek průměrného měsíčního výdělku, jehož výše bude rozhodná v době skončení pracovního poměru.<sup>22</sup>

Na smluvní pokutu pak dle názoru Vojtěcha Hanzala lze logickým výkladem vztáhnout i § 2051 OZ o možnosti moderace smluvní pokuty soudem v případě nepřiměřené výše.<sup>23</sup> V pracovněprávních vztazích se jedná o jediný případ, kdy je sjednání smluvní pokuty přípustné, jelikož utvrzení splnění závazku tímto institutem je na základě § 346 odst. 7 ZP povolen jen v taxativně vyčtených případech a konkurenční doložka je v současnosti jediným takovým případem. Odchýlení se od tohoto konkrétního ustanovení je dle § 346e stejného zákona sankcionován zdánlivostí. Narozdíl od úpravy závazkových vztahů v obecném občanském právu (§ 2049 OZ) však porušení doložky zaměstnancem a následné zaplacení smluvní pokuty v tomto případě zbavuje zaměstnance povinnosti zdržovat se daného konkurenčního chování a vede k zániku takového závazku.<sup>24</sup>

Zákoník práce pak zčásti nastavuje také speciální podmínky pro předčasné skončení tohoto závazku, ale ve zbytku je pak obdobně použit občanský zákoník. To se týká odstoupení od konkurenční doložky, kdy nám odstavce 4 a 6 předepisují možnost odstoupení ze strany

---

<sup>22</sup> Tamtéž s. 113 a 115

<sup>23</sup> PICHRT, TOMŠEJ s. 108 a 109

<sup>24</sup> PICHRT, TOMŠEJ, Concurrentia s. 27

zaměstnavatele pouze za trvání pracovního poměru (z čehož a contrario vyplývá, že zaměstnanec může odstoupit kdykoliv) a také povinnosti písemné formy tohoto právního jednání. Nicméně možnost odstoupení zaměstnance či zaměstnavatele musí být předem ujednána, nebo vyplývat z jiných zákonných ustanovení.<sup>25</sup>

Vypovědět tento typ ujednání však dle odstavce 5 může pouze zaměstnanec, a to za předpokladu, že zaměstnavatel neplní svou část závazku. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nevyplácí zaměstnanci sjednané peněžité vyrovnání (resp. jeho část), a to do 15 dnů s tím, že případná výpověď nabývá účinnosti prvním dnem následujícího měsíce po doručení. I výpověď musí být písemná. Nedodržení této formy by pak bylo stiženo neplatností, stejně jako u odstoupení.<sup>26</sup>

Ani v současnosti platný a účinný ZP však v oblasti sjednávání konkurenčních doložek není bezbřehý a v § 311 omezuje sjednávání konkurenčních doložek v určitých profesích a vůči určitým zaměstnavatelům. Narozdíl od historických pracovněprávních předpisů (srov. výše) však obsahuje jen několik výjimek, a to pedagogické pracovníky ve školství, pokud jsou zaměstnání ve školách vybraných zřizovatelů, či v sociální oblasti v zařízeních sociálních služeb. S pomocí teleologického výkladu můžeme smysl tohoto vylučujícího ustanovení dovést v obecném zájmu státu na ochraně vzdělanosti a tímto její míru nepřímo stimulovat omezením dočasné nezaměstnanosti. Pak se nabízí i „prozaičtější“ vysvětlení a to všeobecně známý „nedostatek učitelů. O zvýšení prestiže učitelského povolání hovoří i obecná část (zvláštní část mlčí) důvodové zprávy k novele starého zákoníku práce z roku 2004, která takové omezení osobního rozsahu do právního řádu vnesla.<sup>27</sup>

Souvisejícím institutem, avšak v § 310 výslovně neupraveným, je náhrada škody. Dovozuje se, že tu je možné žádat dokonce, i když je paralelně sjednána smluvní pokuta, která má již sama ze své podstaty nejen sankční, ale i reparační charakter. Možnost náhrady

---

<sup>25</sup> DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-12-16]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. K § 310

<sup>26</sup> GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2022-12-16]. ASPI\_ID KO262|2006CZ. § 310 k odst. 4 a 5

<sup>27</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

škody ve smyslu § 250 ZP (jelikož ustanovení OZ se v tomto případě nepoužijí) však nesmí být předem vyloučena.<sup>28</sup>

## 1.5. Historická judikatura

Pro účely této práce bude pojednáno o historii judikovaných případů týkající se konkurenční doložky teprve docela nedávné. Podstatný je pro nás vývoj od 90. let a postupný přechod od kogentnosti k dispozitivitě (s ohledem na zásady pracovního práva) pojetí tohoto typu ujednání v rozhodovací činnosti soudů jdoucí ruku v ruce se zákonodárcem, který přijal novou právní úpravu.

Podstatný a ve světě pracovního práva notoricky známý nález Ústavního soudu s označením „Minolta“. Tento nález je totiž vůbec první, který prolamuje kogentnost ustanovení tehdy platného ZP a s odkazem na ústavněprávní kautely jej obrací blíže k systému obecně civilního práva, kterému dominuje zásada legální licence, tedy „každý může činit to, co zákon nezakazuje“.<sup>29</sup> Skutkové okolnosti případu spočívaly v uzavření „běžných“ smluv o pracovním poměru, ve kterých bylo ujednáno, že v případě nezdržení se výkonu výdělečné činnosti ve stejném oboru po dobu 12 měsíců po skončení pracovního poměru vyvstane ze závazku právní povinnost sankční povahy zaplatit šestinásobek hrubého měsíčního příjmu jako smluvní pokutu. Skupina zaměstnanců však ještě před skončením společně začala podnikat v totožném oboru. Nižší soudní instance však návrh na zaplacení dané pokuty jejich bývalému zaměstnavateli, jakožto žalobci, zamítly mimojiné s odůvodněním, že tehdy platný starý zákoník práce uzavření takového závazku neumožňoval. Ústavní soud se tak snažil dát zákonodárci jasný impuls, kam by měl při přijímání právní úpravy v nových poměrech směřovat a jakých zásad se držet. Nicméně obecné soudy i nadále ujednání konkurenční doložky spíše odmítaly.<sup>30</sup> Pro vývoj další judikatury se stalo milníkem přijetí novely zákoníku práce v roce 2000, ve které, jak již bylo uvedeno, byla doložka výslovně zakotvena. Soudy pak v návaznosti na tento nový právní rámec nastolily určitou výkladovou praxi některých pojmů, která je pro současné sjednávání a případné následné soudní rozhodování důležitým vodítkem.<sup>31</sup> Jedním z takových judikovaných pojmů je pojem „spravedlivého požadavku“

---

<sup>28</sup> ŠIMEČKOVÁ, Konkurenční chování zaměstnance s. 115 a 116

<sup>29</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II.ÚS 192/95

<sup>30</sup> PICHRT, TOMŠEJ, Concurrentia s. 16-19

<sup>31</sup> ŠIMEČKOVÁ, Konkurenční chování zaměstnance s. 79

označující okruh osob, se kterými je možné doložku sjednat. NS a ÚS opakovaně, odkazující na svou předchozí rozhodovací činnost, připomínaly nutnost vyvažování vzájemných práv a povinností stran tohoto synallagmatického závazku, kterým by ujednání o konkurenční doložce mělo být, jelikož omezuje Listinou zaručená práva na svobodnou volbu povolání a podnikání. Možnost sjednání tedy stojí na tom, zda jsou si účastníci závazku rovni a obsah je dostatečně vyvážený - tedy omezení ve výše zmíněných právech musí být druhou stranou adekvátně kompenzováno.<sup>32</sup>

## 1.6. Současnost a výběr z poslední rozhodovací činnosti

Od přijetí nového zákoníku práce se rozhodovací praxe Nejvyššího soudu zabývá zejména otázkou, koho zájmy vlastně § 310 chrání, jelikož na jejím zodpovězení stojí východiska pro řešení různých problémů, které při výkladu rozhodných ustanovení vystávají.<sup>33</sup> Jednou takovou problematickou oblastí je odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele. Pro bližší pojednání jsem vybral tento palčivý problém, jelikož judikatura významně zasahuje do textu zákona a dopad na praxi může být skrytý, ač v důsledku významný. Navíc je rozhodování NS zrovna v této otázce časté.<sup>34</sup> Nejvyšší soud totiž již dlouhá léta razí striktní postup vůči ujednáním, kdy má zaměstnavatel kdykoli za trvání pracovního poměru možnost odstoupit od doložky bez udání důvodu nebo naopak z kteréhokoliv důvodu a zdůvodňuje tak zejména ochranou stability pracovního poměru a zamezuje vytváření nejistoty ohledně jeho dalšího pracovního uplatnění.<sup>35</sup> Dle ustálené judikatury je tak třeba zde obecně uplatňovat ochrannou funkci pracovního práva. Nejvyšší soud v daných případech odkazuje na úvodní část ZP (§ 1a) obsahující deklaratorní ustanovení, že demonstrativně uvedené zásady pracovněprávních vztahů spadají do obsahu pojmu veřejný pořádek. A právě již z porušení prvně vyčtené zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance pak dovozuje dovolací instance opakovaně absolutní neplatnost ujednání o bezbřehém

---

<sup>32</sup> srov. např. usnesení NS ze dne 7. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2226/2006

<sup>33</sup> PICHRT, TOMŠEJ, *Concurrentia* s. 56-60

<sup>34</sup> srov. např. rozsudek NS ze dne 5.11.2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018 nebo 21 Cdo 18/2012 ze dne 28.11.2012

<sup>35</sup> srov. např. rozsudek již ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

odstoupení a samotného odstoupení dle § 580 OZ, přičemž k tomu upozorňuje, že soudy v těchto věcech mohou zakročit i ex offa, tedy i bez návrhu dle § 588.<sup>36</sup>

Proti shora uvedenému přístupu se však v opakovaných případech ohrazuje Ústavní soud.<sup>37</sup> Aniž by se chtěl stát další instancí soustavy obecných soudů, tak připomíná, že dle § 574 OZ je na právní jednání třeba hledět spíše jako na platné než jako neplatné. Ve své argumentaci odmítá plošný a kategorický přístup obecných soudů v čele s Nejvyšším soudem k prohlašování sjednaných konkurenčních doložek s možností svévlnného odstoupení za absolutně neplatné, tedy s účinností ex tunc. Akcentuje princip smluvní svobody, autonomie vůle a svobodného jednání. Dále také rozebírá a zamýšlí se nad otázkou, či zájmy chrání institut konkurenční doložky. ÚS připomíná, že v některých situacích nemusí být nutně v zájmu zaměstnance být doložkou vázán, může být dle něj nežádoucím „danajským darem“. Nejvyšší soud dle něj ve své judikatuře se tak dopouští díky svému kategorickému a plošnému přístupu k těmto ujednáním chyby a může tak v určitých případech jít ve skutečnosti proti zájmům této zákonem chráněné slabší strany. I tímto pak dle ústavních soudců nedostatečně odůvodnil zásah do zásady vázanosti soudu zákonem. Každé dotváření práva, natož pak vlomení se do psaného textu právního předpisu vyžaduje vždy maximálně přesvědčivé odůvodnění, které však ze strany obecných soudů postrádal. Pro ony obecné soudy je tento nález tedy klíčový jako vodítko a slouží tak i při samotném odstupování v praxi.

Mezi těmito soudními orgány tedy panuje spor ve výkladu a i ve světle nejnovější judikatury můžeme konstatovat, že nebude jen tak vyřešen. Skrze právní jistotu by tak bylo vhodné doporučit praktikům, aby upřednostňovali podstatně konkrétnější formulaci důvodů, na základě kterých je možné od sjednané konkurenční doložky odstoupit.

Posledním problémem, který jsem z judikatury vybral a který je v praxi stále častý, je dodržování neplatné konkurenční doložky. Neplatnost může být způsobena různými důvody, které se často i v daných případech kumulují. Ty nejčastější můžeme ilustrovat modelovým příkladem, kdy (zpravidla menší) zaměstnavatel používá pro všechny své zaměstnance „mistrové“ pracovní smlouvy, kdy jediným znakem, který je od sebe odlišuje jsou osobní údaje zaměstnance a pracovní pozice. Ve smlouvě je pak sjednána konkurenční doložka, která však stanoví daná omezení pro zaměstnance po skončení pracovního poměru a jejich splnění utvrdí smluvní pokutou, ale na druhé straně se zaměstnavatel nezaváže k žádnému

---

<sup>36</sup> Také např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018

<sup>37</sup> Např. nález Ústavního soudu ze dne 21. května 2021 sp. zn. II. ÚS 1889/19

peněžitému protiplnění. Zároveň pak takovou doložku sjedná i zaměstnancem, u kterého v žádném případě nelze takové chování spravedlivě požadovat, jako kupříkladu již s výše uvedenou „uklízečkou“. Nejvyšší soud se tímto problémem zabýval z hlediska otázky vzniku majetkové újmy a dospěl k tomu, že zaměstnanci dodržováním neplatné konkurenční doložky je zaměstnavatel povinen nahradit škodu, jelikož mohl mezitím vykonávat pro něj výdělečnější činnost, ať „sám na sebe“ nebo pro jiného.<sup>38</sup>

## 2. Zahraniční regulace konkurenčních doložek

### 2.1. Konkurenční doložky ve vybraných zemích EU

Zaměstnanecké konkurenční doložky, v anglickém jazyce známé jako „employee non-compete agreements“, jsou běžně používaným prostředkem pro ochranu zájmů zaměstnavatele během a po skončení pracovního poměru i v jiných právních řádech, než v tom českém, a to bez ohledu na typ právní kultury v dané zemi převládající. Jak již vyplývá z předchozí věty, tento institut je obsahově v mezinárodním měřítku poněkud širší, jelikož zahrnuje i zákaz konkurenčního chování za trvání pracovního poměru.

Právní komparativní bychom měli začít u právních řádů nám historicky a inspirativně nejbližších. Pojednat o právních řádech Spolkové republiky Německo a Rakouské republiky považuji za důležité také z hlediska ekonomického, jelikož se jedná o země, kde působí mnoho českých podnikatelů a při zaměstnávání lidí se musí řídit tamními pracovněprávními předpisy. Dalším právním řádem, který jsem si pro mé zkoumání vybral, je právní řád Francouzské republiky. Poměry ve Francii jsou totiž všeobecně známé vysokou mírou rigidity zaměstnaneckých vztahů, a to mimo jiné i z důvodu relativně nadměrné ochrany subjektivních práv zaměstnanců vůči zaměstnavateli a to zejména ve veřejném sektoru. Pro doplnění základního přehledu o zahraničních právních úpravách pak považuji za důležité, aby bylo o tomto právním institutu pojednáno i z jiného úhlu pohledu, a to z hlediska odlišné právní kultury. Z anglosaského světa navíc také přichází různé signály na detailnější regulaci či dokonce omezení uzavírání konkurenčních doložek. Pro komparativní jsem si také právě proto vybral i regulaci platnou ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska.

---

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18.12.2008



## 2.2. Konkurenční doložky v Rakouské republice

Poměrně striktní a širší zákonnou úpravu tohoto institutu najdeme v rakouském zákoníku práce<sup>39</sup>. „Konkurrenzklausel“ bude totiž účinná pouze v rozsahu, v jakém kumulativně naplní negativně vyčtené podmínky. Pro české pracovní právo neznámou podmínkou účinnosti závazku je nutnost zletilosti zaměstnance v daném poměru. Tamní zákonodárce tak nejspíše zohlednil ještě nepříliš vyvinutou schopnost rozpoznávat relevanci nabytých informací a posléze pak přílišnou tvrdost při nutnosti hrazení smluvních pokut po obvykle nemajetných mladistvých. U nás se s obdobnou hranicí v pracovním právu setkáváme například v souvislosti s dohodami o odpovědnosti za ztráty svěřených věcech (§ 252 odst. 2 ZP) či svěřené hodnoty (§ 255 odst. 3). Rakouská úprava je pak také podrobnější, co se vztahu vymáhání splnění konkurenční doložky a okolností skončení pracovního poměru týče. Lze teleologickým výkladem dovodit, že nemožnost vymáhání vzájemných plnění z doložky plní jakousi sankční funkci v závislosti na tom, kdo dá v daném pracovněprávním vztahu svým zaviněným jednáním oprávněný důvod ke skončení takového poměru.

## 2.3. Konkurenční doložky ve Spolkové republice Německo

Jinak koncipovaná je regulace potenciálně soutěžního chování vůči bývalému zaměstnavateli po skončení pracovního poměru v Německu. I vzhledem k relativní roztržitosti tamního pracovního práva je existence institutu konkurenční doložky předvídána „životenským“ zákoníkem,<sup>40</sup> avšak pouze s odkazující normou na přiměřené použití ustanovení obchodního zákoníku,<sup>41</sup> týkající se úpravy konkurence po skončení závazku spočívajícím v obchodním zastoupení. Z českého pohledu se tak daná regulace může jevit vůči zaměstnanci mnohem méně ochránářská. To se projevuje zejména v horní hranici doby po skončení pracovního poměru, do jejíhož skončení se zaměstnanec musí zdržet daného chování, která je stanovena na 2 roky, což je i oproti české i rakouské úpravě dvojnásobek, přičemž výše minimálního peněžitého vyrovnání je nastavena stejně jako v České republice, tedy na 50 procentech průměrného měsíčního výdělku.

Právní řády obou německy mluvících zemí však s tuzemským spojuje zejména požadavek na existenci opravdu vážného a legitimního zájmu zaměstnavatele. U nás je

---

<sup>39</sup> § 36 a 37, „Angestelltengesetz“

<sup>40</sup> §110, „Gewerbeordnung“

<sup>41</sup> § 74 až 75f, „Handelsgesetzbuch“

zákonodárce vyjádřil slovy: „Ize-li po zaměstnanci spravedlivě požadovat“. Praktikům tak lze doporučit, aby si při uzavírání dali pozor zaprvé samozřejmě na dodržení formalit, jako například dodržení stanovené písemné formu. Zadruhé na určení částky, která bude zaměstnanci měsíčně vyplácena a například v Rakousku je její minimální výše určena navíc v i předpisech sociálního zabezpečení. Za třetí pak na to, aby konkurenční doložka byla uzavírána skutečně jen v nutných případech, jak je nastíněno výše.

#### 2.4. Konkurenční doložky ve Francouzské republice

Francouzská úprava konkurenčního chování má svůj novodobý původ v národních kolektivních dohodách svazů zaměstnavatelů a svazů zaměstnanců z 50. let minulého století.<sup>42</sup> Všeobecná závaznost je pak potvrzována rozhodováním soudů, které také úpravu obsaženou v těchto smlouvách dotvářejí a zpřesňují, obdobně jako v případě úpravy ryze zákonné.

Co se týče samotné podoby regulace, tak kromě obecných požadavků na formu zde najdeme omezení doby, na kterou doložku lze sjednat, která zde však narozdíl od výše uvedených právních systémů je stanovená netypicky. Zaměstnavatel by si měl dát pozor, s kým doložku uzavírá. Rozdíly v konkurenčních doložkách se odvíjí zaprvé od postavení, jaké daný zaměstnanec v rámci zaměstnavatele má. Maximální doba, na kterou se takové ujednání uzavírá, je šest měsíců u řadových pracovníků, tj. těch, kteří nemají postavení vedoucích zaměstnanců. Naopak maximální doba u vedoucích zaměstnanců je pružná a pohybuje se mezi jedním a dvěma lety, a to opět v závislosti na postavení daného vedoucího zaměstnance v rámci zaměstnavatele.

Za zmínku pak ještě stojí relativně nedávné rozhodnutí francouzského Nejvyššího soudu z roku 2016, kdy v případě zaměstnance jedné bankovní společnosti byla uzavřena neplatná konkurenční doložka. Zaměstnanec se domáhal náhrady škody po bývalém zaměstnavateli, avšak po skončení pracovního poměru pokračoval v činnosti, která měla soutěžní charakter. Nejvyšší soud došel k závěru, že pokud zaměstnanec z neplatného uzavření tohoto typu ujednání neprokáže vznik škody, nemůže se domáhat její náhrady.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955, Article 8 bis

<sup>43</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 mai 2016, 14-20.578, Publié au bulletin

Tento právní názor by mohl být vodítkem i pro potenciální rozhodnutí v tuzemském soudním sporu, jelikož v kontextu konkurenční doložky u nás takový zatím řešen nebyl.

## 2.5. Konkurenční doložky ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska

Pro angloamerickou právní kulturu je historicky typické, že hlavní pramen práva ve formálním smyslu není v právu psaném, tedy v zákonech, ale zejména v právních obyčejích a soudních rozhodnutích, které mají precedenční charakter. Institut konkurenční doložky zde není výjimkou. Tamní úpravu můžeme hodnotit jako relativně pružnou, jelikož ujednání takového charakteru budou posuzována individuálně případ od případu s podstatně menší předvídatelností i z důvodu absence pevné zákonné úpravy.

Doba, na kterou lze doložku ujednat, není předem zákonem ani judikaturou pevně stanovena. Pouze obecně platí, že čím je doba delší, tím méně pravděpodobné je, že plnění z konkurenční doložky půjde vymáhat.<sup>44</sup>

Právní úprava konkurenčních doložek, tvořena primárně judikaturou, řeší i otázku možnosti personálního rozsahu, kterou náš ZP řeší klauzulí v § 310 odst. 2 ZP: „(...) lze doložku uzavřít, jestliže lze po daném zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na (...)“. Judikatura Spojeného království z podstaty charakteru právní kultury dovozuje takové hranice incidenčně, tedy ex post. Což ostatně musí činit i tuzemská soudní soustava při řešení takového rozsahu ujednání, jelikož minimálně v praxi Nejvyššího soudu nebyla zatím tato záležitost až na výjimky<sup>45</sup> řešena. I rozhodování britských soudů může tudíž posloužit alespoň jako argumentační vodítko pro potenciální spory řešené českými soudy. Ukázkově to lze demonstrovat na případě zaměstnankyně jedné finančně-poradenské společnosti.<sup>46</sup> V tomto sporu bylo řešeno, jestli a které informace, kterými zaměstnankyně po skončení pracovního poměru disponovala, jsou natolik závažné, aby odůvodňovaly sjednání takové doložky s daným zaměstnancem. Informace o klientech, které by měly důvěrný charakter, nebudou mít při posuzování takovou váhu a samy o sobě by nemusely ospravedlňovat sjednání konkurenční doložky, jelikož takové informace jsou často prchlivé a relevantní výhradně v době možného uzavírání daných obchodních závazků. Oproti tomu povaha samotných takových obchodních

---

<sup>44</sup> FARMER, Clare. How Does a Non-Compete Clause Work in the UK? [online]. 23.11.2022, 1 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://legalvision.co.uk/employment/how-does-a-non-competes-clause-work-in-england-and-wales/>

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.5.2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018

<sup>46</sup> Egon Zehnder Ltd v Tillman [2017] EWHC 1278 (Ch)

jednání s klienty spolu s neformálními informacemi nabytých při nich jsou mnohem podstatnějším rizikem pro daného zaměstnavatele, protože v následující zaměstnancově kariéře jsou takové vazby a konexe na dané struktury velmi hodnotné a zaměstnancovy zájmy tak mohou být v ohrožení.

Lze tak uzavřít, že právní úprava z anglosaského světa, primárně judikatorní může velmi prakticky posloužit našim obecným soudům při rozhodování sporů z konkurenční doložky, například právě z osobního rozsahu. Vzhledem k míře rozvinutosti hospodářských vztahů zde vzniklo v historii již velké množství dílčích sporů o tom, zda uzavření spravedlivé je, či není a to různých ekonomických odvětví.

### **3. Jiné způsoby ochrany zájmů zaměstnavatele**

#### **3.1. Mlčenlivost**

Dohoda o mlčenlivosti i po skončení pracovněprávního vztahu je v praxi velmi často uzavíraná a to zejména u vyšších pracovních pozic. Takový závazek lze sjednat přímo v pracovní smlouvě nebo zvlášť. Zaměstnavatel nejen, že si bude chtít chránit své know-how, technické postupy či informaci o výši mzdy po dobu trvání daného pracovněprávního vztahu, ale i po jeho skončení. Cíl je obdobný jako u konkurenční doložky, tedy prevence chování zaměstnance, které by mělo potenciál mít vůči původnímu zaměstnavateli soutěžní povahu, čímž by se v tomto případě jednalo o vyzrazení daných informací konkurenci a znevýhodnění daného zaměstnavatele. Zaměstnanec by byl pak povinen k náhradě škody, která by z takového vyzrazení mohla vzniknout.<sup>47</sup>

Závazek k takovému plnění je obvykle bezúplatný a proto pro zaměstnavatele představuje mnohdy atraktivnější způsob ochrany zájmů po skončení pracovního poměru než konkurenční doložka, avšak v dalším pracovním uplatnění a používání daných informací při nich by nijak omezen nebyl. Pro případné spory vyplývající například z rozsahu záležitostí, ve kterých je danou mlčenlivost nutné zachovávat, by se navíc uplatnil § 1747, který skrze nevyvratitelnou domněnku stanoví, že případně bezúplatného plnění se dlužník chtěl zavázat spíše méně než více.

---

<sup>47</sup> PREUSS, Ondřej. Dohoda o mlčenlivosti uzavřená se zaměstnancem. Dostupný advokát [online]. 1 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-mlcenlivosti>

### 3.2. „Nepřetahování“ zaměstnanců

Dohoda o nepřetahování zaměstnanců, v angličtině známá jako „non-solicitation“ clause“ je závazek uzavřený mezi zaměstnavateli (2 či více) a obsahem je zdržení se chování, které jakýmkoliv způsobem vede k tomu, že pobízí zaměstnance druhého zaměstnavatele k rozvázání stávajícího pracovněprávního vztahu a vstupu do obdobného poměru právě s ním. Speciální právní základ takových smluv v právním řádu nenajdeme, půjde o výraz kontraktační svobody, kterou OZ zakotvuje v § 1746 odst. 2. Takové ujednání však nemusí být ani žádným způsobem formalizováno, jeho existenci lze dovodit i z „gentlemanské“ dohody, což má poté význam zejména v souvislosti s posuzováním souladu s právem hospodářské soutěže, jak se zmíním níže.

Ekonomický smysl takových závazků tkví ve zvýšení jistoty zaměstnavatele co se týče stability obsazení pracovních míst a z toho vyplývající snížení nákladů na školení nových zaměstnanců. Zejména v době velmi nízké nezaměstnanosti a ekonomické krizi to pro zaměstnavatele představuje značnou úlevu. Dohody o nepřetahování zaměstnanců jsou však problematické z jiného úhlu pohledu, a tím je ochrana hospodářské soutěže, v tomto případě na trhu práce. To pak zejména v okamžiku, kdy se k takovému ujednání připojí ještě dohoda na fixaci výše mezd. V praxi však zaměstnavatelé často takové dohody hojně uzavírají, aniž by takový rozměr vnímali.<sup>48</sup> O evropské dimenzi tohoto problému pak bude pojednáno v jiné kapitole této práce.

## 4. Aktuální problémy

V této kapitole bych se rád věnoval aktualitám, jejichž středobodem bude vždy právní úprava konkurenčního chování. Zaměřím se na stále dokola diskutovaný ekonomický dopad existence takových závazků, který logicky pak dále podněcuje regulační orgány, zákonodárce a také soudy k možné modifikaci jejich přístupu k takovým ujednáním. Pozornost bych rád věnoval i vztahu rozvoje pracovního práva a konkurenčních doložek, jako ryze pracovněprávního institutu v evropském kontextu.

Každá právní regulace má jisté socioekonomické důsledky, konkurenční doložky a jiná podobná ujednání nevyjímaje. Ex ante jsou hodnocené obligatorně již v rámci legislativního

---

<sup>48</sup> [https://www.bpv-bp.com/download/publications/ekonom\\_2021\\_08\\_26\\_dohody\\_o\\_nepretahovani\\_lidi\\_mo.pdf](https://www.bpv-bp.com/download/publications/ekonom_2021_08_26_dohody_o_nepretahovani_lidi_mo.pdf)

procesu<sup>49</sup> Problém, který vyvstává již ze samotné existence takových ujednání, spočívá v umělém zvyšování frikční (dočasné) nezaměstnanosti, protitlaku vůči zvyšování mezd a na tyto dva fenomény pak navázané problémy, kdy taková situace odrazuje potenciální nové podnikatele a brzdí inovace. Jelikož obecně stoupá počet zaměstnanců vázaných konkurenčními doložkami, v USA už nějakou dobu federální obchodní komise uvažuje o jejich přímém zákazu.<sup>50</sup> Dle předloženého návrhu by bylo uzavírání nebo setrvání na takových ujednáních považováno za narušení soutěže na trhu práce. Taková akce na sebe nenechala dlouho čekat ani na půdě EU a ústy Margrethe Vestagerové, místopředsedkyně Evropské komise pro hospodářskou soutěž, zazněl apel dovnitř unijních struktur a na členské státy, aby v reakci na zaoceánský vývoj v této oblasti bylo započato s diskuzí o obdobné regulaci konkurenčních doložek a souvisejících problémech trhu práce.<sup>51</sup> Jde o zajímavou situaci, kdy se střetává právo ochrany hospodářské soutěže s pracovním právem.

Právě vztahem mezi těmito dvěma oblastmi se zabývá studie „z pera“ portugalského dohledového úřadu nad hospodářskou soutěží<sup>52</sup> a na podkladu empirických ekonomických výzkumů označuje doložku za společensky neefektivní a argumentuje takovými ukazateli, jako jsou čtyřprocentní pokles mezd, blokáce lidského kapitálu nebo menší počet zaregistrovaných patentů. Ten zmiňuje ještě také jiný typ ujednání, a to již výše zmíněnou dohodu o „nepřetahování zaměstnanců“, tu ostatně kritizuje i sama Vestagerová. Dokument<sup>53</sup> varuje zaměstnavatele před vstupováním do vztahů tohoto a podobného charakteru s tím, že je bude jako úřad považovat za rozporné s právem ochrany hospodářské soutěže na trhu práce a pro soutěžící podniky tak budou představovat hrozbu přísné sankce.

Dalším aktuálním problémem je otázka, zda konkurenční doložky a jiná podobná ujednání obstojí ve světle nejnovější směrnice EU, týkající transparentních a předvídatelných

---

<sup>49</sup> hodnoceno v ČR např. metodou RIA („Regulatory Impact Assessment“)

<sup>50</sup> FEDERAL TRADE COMMISSION 16 CFR Part 910 RIN 3084–AB74, Non-Compete Clause Rule

<sup>51</sup> Non-compete clauses for workers: Will the EU follow the US lead? [online]. 1 [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/competition/news/non-compete-clauses-for-workers-will-the-eu-follow-the-us-lead/>

<sup>52</sup> „Autoridade da Concorrência“

<sup>53</sup> Labor market agreements and competition policy: Issues Paper - Final Version [online]. September 2021, 49 [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: [https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/Issues%20Paper\\_Labor%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy%20-%20EN.pdf](https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/Issues%20Paper_Labor%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy%20-%20EN.pdf)

pracovních podmínek.<sup>54</sup> Vyjádření mluvčí Evropské komise totiž indikuje takový výklad směrnice, který by mohl zakazovat zaměstnavateli regulovat chování i po skončení pracovního poměru ve smyslu vstupu do pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele. Každopádně takový výklad by byl zřejmě v praxi velmi extenzivní a problematický, jelikož by musel jít přímo proti psanému textu směrnice, kde čl. 29 dané směrnice hovoří takto: „Zaměstnavatel by neměl pracovníkovi zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby (...)“. Můžeme tedy s určitou mírou jistoty uzavřít, že ujednání vztahující se na dobu po skončení pracovního poměru po implementaci těchto směrnic ob stojí.

---

<sup>54</sup> SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

## Závěr

Na začátku této práce jsem si vytkl několik cílů, které jsem se snažil naplnit. Propedeuticky laděná část, zahrnující zejména genezi a analýzu zákonné úpravy charakterizovala pak společně i s jakousi „nadstavbou“ v podobě judikatury konkurenční doložky. Právě judikatura je zejména u nás totiž hlavním hybatelem pokroku v této oblasti. Základní obrázek o daných ujednáních pak byl i prostřednictvím mých vlastních závěrů, opřených o různé výkladové metody, rozšířen o důležité souvislosti a zejména pro laiky mohou být tyto poznatky cenné. Analýze byly podrobeny jednotlivá dotčená ustanovení však i s tím, jaká východiska nabízí aktuální doktrinální diskurz. Opuštěním hranic českého právního řádu a skrze právní komparatistiku mohla být zásadněji obohacena i akademická obec. Kapitola věnující se aktuálním problémům pak mohla být podnětná pro obě zmíněné skupiny čtenářů.

Na závěr lze s jistotou poznamenat, že téma ochrany zájmů zaměstnavatele po skončení pracovního poměru je téma aktuální neustále a bude jím i nadále. Právě z tohoto důvodu jsem, byť ve stručnosti, opustil „ulitu“ konkurenčních doložek a v předposlední kapitole pojednal také o jiných instrumentech, které zaměstnavatel může mít k dispozici. Na základě zjištění v této práci však mohu konstatovat, že zejména institut konkurenčních doložek je záležitostí zdaleka nejvíce dynamickou a jeho vývoj je nejistý dokonce i ve střednědobém časovém horizontu.



# Seznam zdrojů

## Knihy

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, ed. Concurrentia. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-448-4
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-738-6

## Elektronické zdroje

- DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-12-16]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.
- GOGO VÁ, R., GRITZERO VÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHO VÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2022-12-16]. ASPI\_ID KO262|2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.
- FARMER, Clare. How Does a Non-Compete Clause Work in the UK? [online]. 23.11.2022, 1 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://legalvision.co.uk/employment/how-does-a-non-compete-clause-work-in-england-and-wales/>
- PREUSS, Ondřej. Dohoda o mlčenlivosti uzavřená se zaměstnancem. Dostupný advokát [online]. 1 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-mlcenlivosti>
- Dohody o nepřetahování lidí mohou přijít firmy draho. Ekonom [online]. 2 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.bpv->

[bp.com/download/publications/ekonom\\_2021\\_08\\_26\\_dohody\\_o\\_nepretahovani\\_li\\_di\\_mo.pdf](https://www.euractiv.com/section/competition/news/non-compete-clauses-for-workers-will-the-eu-follow-the-us-lead/)

- Non-compete clauses for workers: Will the EU follow the US lead? [online]. 1 [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/competition/news/non-compete-clauses-for-workers-will-the-eu-follow-the-us-lead/>

## Právní předpisy

- zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 227/1859 ř. z. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 1/1863 ř. z. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 20/1910 ř. z. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 365/2011 Sb. ve znění pozdějších předpisů
- Bundesgesetz Nr. 292/1921 „Angesetlltengesetz“, ve znění k 20.4.2023
- Gewerbeordnung ze dne 21.6.1869 ve znění k 20.4. 2023
- Handelsgesetzbuch ze dne 10.5.1897 ve znění k 20.4.2023
- SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
- Convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955, Article 8 bis

## Judikatura

- náleží Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II.ÚS 192/95
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2226/2006
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.11.2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018
- náleží Ústavního soudu ze dne 21. května 2021 sp. zn. II. ÚS 1889/19
- rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 18/2012 ze dne 28.11.2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18.12.2008

- Nordenfelt v The Maxi Nordenfelt Guns & Ammunition Company [1894] AC 535
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 mai 2016, 14-20.578, Publié au bulletin
- Egon Zehnder Ltd v Tillman [2017] EWHC 1278 (Ch)

## Jiné

- Důvodová zpráva k zákonu č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů
- FEDERAL TRADE COMMISSION 16 CFR Part 910 RIN 3084-AB74, Non-Compete Clause Rule
- Labor market agreements and competition policy: Issues Paper - Final Version [online]. September 2021, 49 [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: [https://www.concorrencia.pt/sites/default/files/documentos/Issues%20Paper\\_Labor%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy%20-%20EN.pdf](https://www.concorrencia.pt/sites/default/files/documentos/Issues%20Paper_Labor%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy%20-%20EN.pdf)