7. 3. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co s konkurenčními doložkami?

Novela zákoníku práce (dále jen ZP), která vstoupila v účinnost ke dni 1. 1. 2001, přináší kromě nesporných výhod pro zaměstnance (zákaz diskriminace, právo na informace a projednání aj.) též některé výhody zaměstnavatelům. Jedním z nejdiskutovanějších nově zavedených institutů je tzv. konkurenční doložka. Stručně řečeno se v ustan. § 29 odst. 2 ZP praví, že v pracovní smlouvě lze písemně sjednat, že zaměstnanec nesmí po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle však 1 rok) vykonávat na svůj či cizí účet činnost, která je předmětem činnosti původního zaměstnavatele či jinou činnost, která může mít vůči jeho činnosti soutěžní povahu.

Novela zákoníku práce (dále jen ZP), která vstoupila v účinnost ke dni 1. 1. 2001, přináší kromě nesporných výhod pro zaměstnance (zákaz diskriminace, právo na informace a projednání aj.) též některé výhody zaměstnavatelům. Jedním z nejdiskutovanějších nově zavedených institutů je tzv. konkurenční doložka. Stručně řečeno se v ustan. § 29 odst. 2 ZP praví, že v pracovní smlouvě lze písemně sjednat, že zaměstnanec nesmí po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle však 1 rok) vykonávat na svůj či cizí účet činnost, která je předmětem činnosti původního zaměstnavatele či jinou činnost, která může mít vůči jeho činnosti soutěžní povahu. Konkurenční doložka musí být sjednána za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení závazku může být dohodnuta přiměřená smluvní pokuta.

Zákonodárce v tomto případě uposlechl volání odborníků, zejména těch, kteří hájí zájmy zaměstnavatelů, reagoval na nález Ústavního soudu z r. 1995, který možnost použití tohoto typu doložky nevyloučil, avšak v novele ZP bylo použito formulace příliš široké, vágní, z hlediska ústavnosti problematické .

Účelem legislativního zakotvení konkurenční doložky by měl být zájem na stanovení přesných, jasných a spravedlivých mantinelů, chránících zaměstnavatele před konkurenčními tlaky, které jej v hospodářské soutěži mohou reálně ohrožovat a které by přinášely neodůvodněný prospěch konkurujícímu podniku. Ochrana zaměstnavatele by měla být realizována vůči bývalému zaměstnanci, který u něho získá určité informace, dovednosti, znalosti, za které by jinak (pokud by u něho nepracoval) musel zaplatit, které mají alespoň potencionální majetkovou hodnotu a které zaměstnanec využívá výše uvedeným způsobem. Z hlediska proporcionality zájmů by však zakotvením konkurenční doložky měla být šetřena ústavně zaručená práva člověka na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací (článek 26 Listiny základních práv a svobod, dále jen LZPS).

Jak již bylo naznačeno, ustanovení § 29 odst. 2 a 3 ZP, týkající se právě konkurenční doložky, je neústavní, jelikož je v rozporu s jmenovanými ústavně zaručenými právy, a to zejména pro přílišnou šíři, která dává možnost tato práva významným způsobem omezit. Za pilíř hospodářských, sociálních a kulturních práv každého lze považovat právo svobodně se rozhodovat o volbě povolání, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost (čl. 26 LZPS), přičemž akcesorickou povahu má ustanovení odstavce 3, kde je uvedeno právo na práci. Jeho tradiční obsah bývá chápán jako nárok získat zaměstnání, toto zaměstnání udržet a v případě jeho ztráty nárok na podporu v nezaměstnanosti . Uvedená triáda práv, tvořících obsah práva na práci, znemožňuje zákonodárci „obyčejným“ zákonem omezovat člověka v možnosti získávat prostředky k obživě vlastní prací, přičemž tak nesmí žádným způsobem činit ani orgány či osoby aplikující právo.

Novela ZP přichází s úpravou konkurenční doložky velmi širokou a v konkrétním případě nejasnou. Za prvé: doložku lze sjednat pouze za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat - v českém právním řádu formulace běžná, leč pro atypické pracovní právo naprosto nevhodná. V pracovním poměru vedle sebe stojí dvě ekonomicky nerovnoprávné strany, kterýžto nepoměr je zmírňován celou řadou institutů primárně sloužících k ochraně zaměstnance. Avšak sjednávání konkurenční doložky se odehrává ve fázi předsmluvní, kdy zaměstnanec je před "nespravedlivou" konkurenční doložkou chráněn pouze právem pracovní smlouvu neuzavřít. Pokud by pracovní poměr vznikl (nemá-li zaměstnanec např. v důsledku vysoké nezaměstnanosti příliš na výběr), lze platnost sjednané doložky napadnout soudní cestou, což by však vzhledem k chybějící judikatuře bylo zatím krajně nevyzpytatelnou, pro řadového zaměstnance též velmi obtížnou variantou. Za druhé: obecnost právní úpravy vede k tomu, že doložku lze sjednat i se zaměstnanci v bezvýznamných pracovních pozicích, kteří svému bývalému zaměstnavateli ani reálně konkurovat nemohou . Zatímco řadovému zaměstnanci mohou být základní hospodářská a sociální práva člověka omezena bez jakékoliv kompenzace (!), s vedoucími zaměstnanci (jmenovanými či volenými) lze - je-li sjednána konkurenční doložka - dohodnout odchodné. Ze systematiky čl. 2 (obecnější úprava doložky) a čl. 3 (odchodné) ZP lze dovodit, že pro řadové zaměstnance ani žádná jiná, zde výslovně neuvedená forma kompenzace nepřichází v úvahu.

Zakotvení konkurenční doložky v českém právním řádu v současné podobě porušuje právo na práci (tj. zaměstnání získat), na svobodnou volbu povolání a na podnikání zejména tím, že neomezuje použití tohoto krajního institutu na zaměstnance, kteří mohou bývalého zaměstnavatele reálně ohrozit v konkurenčním boji, a tím, že dotčeným řadovým zaměstnancům nenáleží žádná kompenzace za to, že až po dobu jednoho roku nebudou moci využívat mnohdy svou jedinou kvalifikaci (jde-li např. o dělníka vyučeného v jediném oboru), takže jejich právo vydělávat si peníze na uspokojování životních potřeb prací může být zbytečně a neodůvodněně oslabeno.

Myslím si, že nejjistější cestou, jak se v dané oblasti vyvarovat námitek neústavnosti, by bylo úplné vypuštění konkurenčních doložek ze ZP. Zaměstnavatelé by kupříkladu mohli lépe využívat institutu obchodního tajemství (§ 17 obchodního zákoníku), proti jehož ohrožení či porušení (i ze strany bývalého zaměstnance) existuje právní ochrana jako při nekalé soutěži. Pokud by však doložka měla v právním řádu zůstat, nelze diskriminovat řadové zaměstnance a nutno stanovit přesnější způsob, jak v praxi konkrétně určit, kdy je sjednaná konkurenční doložka zjevně neopodstatněná a nespravedlivá, kdy nikoliv. Otázkou ale zůstává, jak se vyrovnat s námitkami, že tato doložka jako součást smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je i součástí obsahu pracovního poměru, a proto nemůže působit do budoucna, tj. po časovém okamžiku jeho zániku .

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o

transparentním odměňování

- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu