

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

Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?

Získat kvalitního zaměstnance dnes není jen otázkou štěstí nebo kvalitní inzerce. Společnosti o schopné lidi bojují, a to mnohdy i nečistými prostředky. Přetahování zaměstnanců od konkurence se stalo běžnou součástí pracovního trhu, ale co když už nejde pouze o nabídku lepších podmínek, ale o záměrné oslabování druhé strany - tedy konkurence?

V prvním díle naší série jsme se věnovali obecnému vymezení nekalé soutěže a jejím zákonným skutkovým podstatám. Ukázali jsme, že nekalá soutěž není jen otázkou právních definic, ale i praktických dopadů na podnikatelské prostředí.[\[1\]](#) V tomto pokračování se dále zaměříme na specifický fenomén pracovního trhu a jeho právní limity. Vysvětlíme, co zákon považuje za přetahování zaměstnanců již za hranou zákona, jak lze takové jednání identifikovat, případně zda a jakým způsobem mohou zaměstnavatelé proti takovému jednání brojit.

Hranice férovosti: kdy je přetahování ještě v pořádku?

V obecné rovině platí, že zaměstnanci mají svobodu volby zaměstnání a zaměstnavatelé mají právo konkurovat si v boji o pracovní sílu.[\[2\]](#) Pokud jiná obchodní společnost nabídne lepší platové či pracovní podmínky a tím přiměje zaměstnance konkurence ke změně zaměstnavatele, jedná se zpravidla o legitimní obchodní strategii. Uvedené platí za předpokladu, že se celý proces odehrává bez zásahu do loajality zaměstnance, bez porušení zákonů a bez zneužití důvěrných informací. Pokud se to však děje způsobem, který porušuje pravidla hospodářské soutěže, může jít o nekalosoutěžní jednání postižitelné podle zákona.[\[3\]](#)

V prvním díle naší série[\[4\]](#) jsme již nastínili zákonem explicitně definované skutkové podstaty nekalé soutěže. Přetahování zaměstnanců mezi ně ale podle výslovné dikce zákona nepatří. V současné době tak neexistuje výslovná úprava zakazující takové jednání. Jeho postižitelnost tak vychází z tzv. soudcovských podstat nekalé soutěže[\[5\]](#), přičemž dle literatury přetahování zaměstnanců spadá do kategorie „ostatní jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže“.[\[6\]](#)

Samozřejmě ne každý přesun zaměstnance k jinému zaměstnavateli je automaticky nekalosoutěžním jednáním. Aby mohlo být přetahování zaměstnanců považováno za nekalosoutěžní, musí při něm dojít k naplnění všech tří bodů generální klauzule nekalé soutěže obsažené v § 2976 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku. Jednání tedy musí probíhat v hospodářském styku, být v rozporu s dobrými mravy soutěže a mít způsobilost přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům.

Ačkoliv nelze říct, že by přetahování zaměstnanců v tuto chvíli patřilo do oblastí, v nichž by soudní rozhodnutí jasně vymezila mantinely pro klasifikaci dovoleného jednání, jistá vodítka nalézt můžeme. Nejčastěji citovaná rozhodnutí z této oblasti se sice vztahují ještě k dnes již neúčinnému zákonu č. [513/1991](#) Sb., obchodnímu zákoníku, jsou však ve většině případů použitelná i pro současnou úpravu obsaženou v občanském zákoníku, jelikož ta většinově z již neúčinného obchodního zákoníku vychází.[\[7\]](#)

Jak soudy nahlízejí na přetahování zaměstnanců

Obecně dle ustálené judikatury platí, že nabídka výhodnějších služeb nebo lepších pracovních podmínek, pokud je formulována obecně, sama o sobě nepředstavuje nekalosoutěžní jednání. Samotné přijetí zaměstnance, který dříve působil u konkurenční společnosti, tak není samo o sobě nekalosoutěžním jednáním za předpokladu, že k němu dochází v souladu s dobrými mravy soutěže.[\[8\]](#) Taktéž skutečnost, že nově vzniklá společnost zaměstná pracovníky, kteří dříve působili u konkurenční společnosti a svůj pracovní poměr s ní řádně ukončili, sama o sobě neznamená porušení pravidel soutěže.[\[9\]](#) Jiná situace však nastává, pokud vedoucí zaměstnanec během výkonu své funkce u jednoho soutěžitele spolupracuje s jeho konkurentem na založení nové společnosti se stejným předmětem podnikání, a přitom aktivně oslovuje své dosavadní podřízené anebo kolegy s nabídkou zaměstnání. Takové jednání může být posouzeno jako nekalosoutěžní, neboť by mohlo vykazovat znaky porušení dobrých mravů soutěže.[\[10\]](#)

Posouzení, zda přetahování zaměstnanců představuje nekalosoutěžní jednání, bývá složité. Na rozdíl od jiných forem nekalé soutěže zde často rozhodují drobné okolnosti a specifika konkrétního případu. Významnou roli hraje i důkazní situace poškozeného soutěžitele - ten musí prokázat, že došlo k porušení pravidel soutěže, což bývá obtížné zejména kvůli časovému odstupu a nedostatku přímých důkazů.

Existují ovšem formy přetahování, u nichž se dá předpokládat vyšší šance naplnění podmínky stanovené generální klauzulí, případně naplnění jiné, zákonem stanovené skutkové podstaty nekalé soutěže. Uvést lze například:

- přetahování zaměstnanců na základě uvedení nepravdivých nebo klamavých informací,
- přetahování zaměstnanců na základě zlehčování,
- přetahování zaměstnanců na základě podplácení,
- přetahování zaměstnanců se zřejmým cílem eliminovat konkurentovu schopnost účastnit se soutěže a působit na trhu,
- přetahování zaměstnanců na základě porušení obchodního tajemství či know-how.

Nekalé přetahování zaměstnanců tedy bývá nezdědkou spojeno s dalšími formami nekalosoutěžního jednání. Typickým příkladem je pak poslední uvedené zneužití know-how či obchodního tajemství, kvůli němuž soutěžitelé často o zaměstnance konkurence usilují. V této souvislosti již Nejvyšší soud historicky uvedl, že za nekalé jednání považuje dokončení zakázky pro jiného soutěžitele osobou, jež většinu zakázky realizovala jako zaměstnanec, nicméně její dokončení učinila až po ukončení pracovního poměru se svým původním zaměstnavatelem za využití know-how u něj nabitého.[\[11\]](#)

Jako inspirace pro představu, která další jednání by mohla být v budoucnu judikaturou označena jako povolená či naopak nekalá, mohou posloužit rozhodnutí německých soudů, která by vzhledem k historické podobnosti úpravy nekalé soutěže v tuzemsku a v Německu mohla sloužit českým soudům jako zdroj informací. Potenciálně nejzajímavějším rozhodnutím v této oblasti se do budoucna zdá být rozhodnutí Zemského soudu v Heidelbergu z roku 2012, které posuzovalo nekalosoutěžní aspekty oslovování zaměstnanců prostřednictvím sociální sítě XING. Soud v tomto případě dospěl k názoru, že k porušení pravidel soutěže došlo s odkazem na to, že rušitel šířil klamavé informace o zaměstnavateli zaměstnanců, které oslovoval.[\[12\]](#) Vzhledem k vzestupu relevance sociálních sítí jako jsou XING či LinkedIn na trhu práce a obecnému nárůstu obdobných hromadných digitálních prostředků k oslovení potenciálních zaměstnanců, lze předpokládat, že je jen

otázkou času, kdy se i české soudy budou muset zabývat obdobným případem.

Jak přetahování zaměstnanců předcházet a jak se případně bránit?

Jedním z nejčastějších právních nástrojů, které zaměstnavatelé využívají k ochraně před nekalosoutěžním přetahováním vybraných zaměstnanců, jsou **konkurenční doložky**. Ty umožňují zaměstnavatelům na sjednanou dobu zamezit úniku důvěrných informací a know-how konkurenci. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou konkurenční doložku uzavřít na dobu nejvýše jednoho roku po skončení pracovního poměru a za náhradu, která činí nejméně polovinu průměrného měsíčního výdělku. I přesto, že konkurenční doložka je bezpochyby účinným nástrojem, jak zamezit nežádoucímu přesunu zaměstnance ke konkurenci, nelze ji sjednat s každým. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat jen tehdy, pokud to lze po něm spravedlivě požadovat s ohledem na „*povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost*“, jak určuje zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce.[\[13\]](#) Jinými slovy i tato limitace ukládá zaměstnavateli povinnost přijmout a realizovat i jiná opatření k ochraně svých zájmů, jak jsou příkladem uvedena dále.

Pokud zaměstnanec konkurenční doložku poruší, vzniká zaměstnavateli nárok na **smluvní pokutu**, byla-li sjednána, a to bez nutnosti prokazovat, že došlo ke zneužití důvěrných informací nebo know-how. Samotná skutečnost, že zahájil zapovězenou činnost, je zpravidla dostačující.[\[14\]](#)

Vedle konkurenční doložky může zaměstnavatel v případě nekalosoutěžního jednání zaměstnance využít občanskoprávní žalobu. Touto cestou může požadovat zdržení se dalšího nekalosoutěžního jednání, odstranění závadného stavu, přiměřené zadostiučinění, náhradu škody, vydání bezdůvodného obohacení.[\[15\]](#) Tyto nároky lze uplatnit i tehdy, pokud konkurenční doložka nebyla uzavřena, nebo pokud její účinnost již skončila.[\[16\]](#)

Další možnost představují tzv. **non-poaching agreements**, tedy dohody mezi zaměstnavateli, které jsou oblíbené obzvláště v IT sektoru a zdravotnictví. Zaměstnavatelé se v nich zavazují, že nebudou navzájem usilovat o přetažení vlastních zaměstnanců. Jinými slovy uzavřou dohodu, že nebudou aktivně oslovovat, případně nabírat pracovníky druhé společnosti, často i bez ohledu na to, zda by tito zaměstnanci sami projevíli zájem o změnu zaměstnání. U těchto dohod je vždy potřeba mít na zřeteli, že nesmí mít za následek omezení soutěže. V opačném případě společnosti riskují řízení před Úřadem na ochranu hospodářské soutěže, který může uložit pokutu až do výše 10 % ročního obratu společnosti.[\[17\]](#)

Vedle výše uvedených právních nástrojů mohou zaměstnavatelé využít i další preventivní opatření. Klíčovou roli hraje zejména důsledná ochrana **obchodního tajemství a know-how**, a to nejen prostřednictvím technických opatření, ale i vnitřních směrnic a pravidel pro nakládání s citlivými informacemi. Vhodným doplňkem jsou také **doložky o mlčenlivosti**, které lze zakotvit nejen v pracovních smlouvách, ale i v dohodách o ukončení pracovního poměru.

Zaměstnavatelé by rovněž **měli monitorovat odchody klíčových zaměstnanců** a včas reagovat na situace, které mohou vést k úniku důvěrných informací nebo k oslabení týmu. Jinými slovy preventivně brojit proti takovému protiprávnímu jednání, ať již zasláním výzvy

takovému bývalému zaměstnanci ke zdržení se poškozujícího jednání či předžalobní výzvou. Ta poté bude i prvním krokem k ochraně práv zaměstnavatele před soudem.

Ačkoliv výše zmíněné právní nástroje mohou pomoci, nejúčinnější obranou proti přetahování zaměstnanců zůstává **kvalitní firemní kultura, motivace a férové podmínky**. Právě ty totiž tvoří základ loajality, kterou nelze vynutit právní cestou.



JUDr. Petr Syrovátka, LL.M., Ph.D.
Advokát / Counsel



Mgr. Eliška Vyskočilová
Advokátní koncipient / Junior Lawyer



Mgr. Bc. Adam Krajíček
Advokátní koncipient / Junior Lawyer

**ROWAN[®]
LEGAL**

ROWAN LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.

GEMINI Center
Na Pankráci 1683/127
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 216 212
Fax: +420 224 215 823
e-mail: paha@rowan.legal

[1] K dispozici >>> [zde](#).

[2] Článek 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

[3] Článek 26 odst. 2 Listiny základních práv a svobod

[4] K dispozici >>> [zde](#).

[5] V podrobnostech uvádíme v našem prvním článku dostupném [zde](#):
<https://www.epravo.cz/top/clanky/nekala-soutez-kdyz-se-byznys-nehraje-ciste-120139.html>

[6] Ondřejová D. in Hulmák Občanský zákoník. Závazkové právo, 2. vydání, 2025, komentář k § 2976

[7] Důvodová zpráva k zákonu č. [89/2012](#) Sb., občanskému zákoníku

[8] Viz Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2007 sp. zn. 32 Odo 1464/2006 či Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2008 sp. zn. 32 Cdo 2085/2007

[9] Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 12. 9. 1994 sp. zn. 3 Cmo 143/94

[10] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 11. 2006 sp. zn. 3 Cmo 149/2006

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 6. 2000 sp. zn. 32 Cdo 2031/99

[12] Rozsudek Zemského soudu v Heidelbergu ze dne 23. 5. 2012 sp. zn. 1 S 58/11 - Abwerben via Xing

[13] § 310 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006, zákoníku práce.

[14] Zákoník práce, 2. vydání, 2022, s. 981 - 991: T. Jelínek, komentář k § 310

[15] § 2988 zákona č. [89/2012](#) Sb., Občanského zákoníku

[16] Zákoník práce, 2. vydání, 2022, s. 981 - 991: T. Jelínek, komentář k § 310

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)