

HISTORIE A SOUČASNOST

Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století

Eva Šimečková*

KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE ZA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Ve 2. polovině 19. století se u nás začala výrazně zvyšovat průmyslová výroba a s ní související obchod. S rozvojem trhu byla stále aktuálnější otázka konkurence mezi jednotlivými podnikateli a začala se objevovat i možnost nekalé konkurence ze strany zaměstnance. Snaha zaměstnavatele omezit činnost zaměstnance, kterou mu mohl konkurovat, potom našla svůj odraz i v právní úpravě. Vztah k obchodnímu prostředí se

projevil v tom, že zatímco pracovní smlouva byla upravena v obecném zákoníku občanském (ve 26. hlavě), prvními zákony, které regulovaly zákaz konkurenčního jednání byl živnostenský řád (zákon č. 227/1859 ř. z.) a obchodní zákoník (6. oddíl zákona č. 1/1863 ř. z.), které se vztahovaly na služební poměry obchodních pomocníků. V obchodním zákoníku v čl. 56 a v živnostenském řádu v § 77 byly obsaženy tzv. „zákonné zákazy konkurence“ (Konkurenzverbot), které zakazovaly zaměstnanci ve služebním poměru bez svolení zaměstnavatele podnikat nebo uzavírat obchody ve stejném odvětví jako jeho zaměstnavatel.

* Mgr. Eva Šimečková, Právnická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc

Právní úprava v obou zákonech byla kusá a ustanovení obchodního zákoníku nebyla kogentní, takže mohla být změněna v neprospěch zaměstnance.

Pracovní právo bylo až do vydání zákoníku práce upraveno řadou zvláštních zákonů. Významným zákonem, který řešil uceleně konkurenční jednání zaměstnance byl zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících, dále zák. o obch. pom.).

ZÁKON Č. 20/1910 Ř.Z., O OBCHODNÍCH POMOCNÍCÍCH

Vydání tohoto zákona znamenalo na svou dobu velký pokrok; přestože vycházel ze zásady smluvní volnosti, obsahoval i řadu ochranných prvků, kterými stát chránil zaměstnance. V dalším vývoji se na něj v mnohých směrech navazovalo a jeho zásady byly přejímány do dalších zákonů.

Tento zákon se vztahoval na obchodní pomocníky, což byli zaměstnanci, kteří na základě služební smlouvy byli zaměstnáni u zaměstnavatele – kupce (fyzické nebo právnické osoby) a podle smlouvy měli vykonávat výhradně nebo převážnou měrou kupecké práce. Tyto práce byly v literatuře definovány jako práce, které souvisely s vedením a organizací podniku (nemuselo se jednat jen o nákup a prodej zboží) a předpokládalo se, že tento zaměstnanec měl jistou dovednost a školenost, z hlediska obchodního podniku odbornou. Práce nesměla spočívat pouze v manuálních úkonech.¹ Kromě obchodních pomocníků v užším slova smyslu se zákon vztahoval také na zaměstnance vykonávající „vyšší“ nekupecké práce, pod nimiž se rozuměla práce, která vyžadovala vyšší, kvalifikovanější vědomosti, zkušenosti a schopnosti. Podle rozhodnutí ze dne 31. 3. 1925 Rv. I. 323/25 (Č. 4854 Váž.) o tom, zda zaměstnanec koná vyšší služby nerozhoduje jeho titul, ale služby, které skutečně koná.² Zákon se vztahoval i na další taxativně vyjmenované zaměstnance, kterých se ale zákaz konkurenčního jednání netýkal.

Zákaz konkurenčního jednání za trvání služební poměru byl upraven v § 7 zák. o obch. pom., který byl nadepsán jako „zákonná záповěď konkurence“. Podle odstavce 1 platilo, že: „...zaměstnanci nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovatí samostatného kupeckého podniku, ani činití obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově na svůj nebo cizí účet.“

V § 7 odst. 1 zák. o obch. pom. byl vyjádřen abso-

lutní zákaz podnikání zaměstnance bez svolení zaměstnavatele a to v jakémkoli oboru, ne tedy pouze v obchodním odvětví zaměstnavatele. Naproti tomu zákaz „činití obchody na vlastní nebo cizí účet“ se vztahoval jen na stejnou oblast podnikání. Obchodní pomocník mohl uzavírat jednotlivé obchody v jiném oboru, aniž by byl zaměstnavatelem omezen. Toto proklamovala vládní předloha zákona o obchodních pomocnících z r. 1907, kde je řečeno, že: „Zaměstnanci se nemůže zásadně vzítí možnost, aby si něco příležitostně vydělal koupí a dalším zcizením věcí“.³

Podle judikatury, obchodní pomocník, který po výpovědi byl zproštěn služby, aniž mu ohledně využití jeho volného času byla uložena nějaká omezení, může ve výpovědní lhůtě vykonávat u konkurenční firmy kancelářské práce, ale účast na uzavírání obchodů by mohlo být pokládáno za porušení konkurenčního zákazu (Praha 1. 12. 1915, Cr II 589/15, Sb. ž. 2788).⁴

Porušení tohoto ustanovení se považovalo podle § 27 odst. 3 zák. o obch. pom. za „důležitý důvod“, který zaměstnavatele opravňoval k předčasnému propuštění zaměstnance ze služebního poměru. Podle judikátu „provazuje-li zaměstnanec bez svolení zaměstnavatelova samostatnou živnost obchodního jednání, kterou také jako takovou ohlásil a která se stala jeho hlavním zaměstnáním, dopouští se jednání, pro které může být zaměstnavatelem ihned propuštěn.“ (Ž. s. Brno 30. 10. 1922, Cr II 363/22, Sb. ž. O. N. č. 82).⁵

Kromě toho mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody, kterou mu zaměstnanec porušením konkurenčního zákazu způsobil, nebo místo toho žádat, aby obchody uzavřené na zaměstnancův účet byly považovány za uzavřené na jeho účet. Jednalo-li se o obchody sjednané pro jiného podnikatele, mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody nebo se mohl domáhat, aby mu byla vydána provize nebo celý obchod postoupen. Jednalo se o tzv. právo vstoupit v obchody. Podle judikatury ale zaměstnavatel nebyl oprávněn žádat po obchodním pomocníkovi, který porušil § 7 odst. 1 zák. o obch. pom., vyúčtování z obchodů uzavřených na cizí účet. (27. 12. 1921, Rv I 727/21).⁶

Podle ustanovení § 7 odst. 3 zák. o obch. pom. „zaniknou zaměstnavatelovy nároky ve třech měsících ode dne, kdy se dozvěděl o uzavření obchodu, avšak každým způsobem v pěti letech po uzavření obchodu“. O povaze těchto lhůt se vedly spory, první lhůta byla podle judikatury lhůtou prekluzivní (Sb. ž. 2494),⁷ v právní literatuře nebyl ale na to jednotný názor. Někteří autoři ji považovali za promlčecí lhůtu,

¹ VÁŽNÝ, F.: Nový zákon o soukromých zaměstnancích, Sociální revue, r. 15, č. 6/8, s. 297.

² BUDNÍK, J.: Vymezení pojmu „vyšších služeb“ v praxi nejvyššího soudu, Soudcovské listy, r. 13, č. 8/1932, s. 142.

³ JAKUBEC, F.: Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení, 2. vyd. Praha, 1931, s. 15.

⁴ HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., s. 172.

⁵ HERMANN-OTAVSKÝ, K. – SRB, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935, s. 312.

⁶ HARTMANN, A.: cit. dílo, s. 170.

⁷ KOTEK, J.: Příručka pracovního práva, Praha 1932, s. 152.

jiní, např. Hermann-Otavský a Wenig za prekluzivní. Druhá lhůta byla podle literatury považována za lhůtu promlčecí.⁸ Podle znění zákona „nároky zaniknou“ bych tyto lhůty označila stejně jako Freudfeld⁹ za prekluzivní, ale podle logického posouzení nároků by se alespoň nárok na náhradu škody měl promlčet v obecné tříleté lhůtě podle § 1489 ob. z. obč., což ze zákona ovšem nevyplývá.

Novelou zákona o obch. pom., provedenou císařským nařízením č. 8/1915 ř. z. byl doplněn do § 7 odstavec 4. Ten zakazoval zaměstnancům uvedeným v § 2 odst. 5 zák. o obch. pom. zaměstnaným u inženýrů, neautorizovaných architektů a geometrů bez svolení zaměstnavatele přijímat na vlastní nebo cizí účet příkazy, spadající do oboru obchodní činnosti zaměstnavatele, pokud by to mohlo zaměstnavateli způsobit újmu a dále jim bylo zakázáno bez jeho svolení se zúčastnit zároveň s ním téže soutěže. Při porušení zákazu mohl zaměstnavatel požadovat náhradu škody.

ZÁKON Č. 111/1927 SB. Z. A N., O NEKALÉ SOUTĚŽI

Dalším zákonem, který omezoval konkurenční jednání zaměstnance, byl zákon o nekalé soutěži. Podle ustanovení § 14 tohoto zákona „zaměstnanec, přijatý pro určitý podnik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může být žalován, aby se zdržel takového jednání.“ Pokud se zaměstnanec dopustil konkurenčního jednání úmyslně nebo z vědomé nedbalosti, mohl být žalován o náhradu škody. Zaměstnavatel mohl podat zdržovací žalobu nejen na zaměstnance, ale i na soutěžitele, který obchod se zaměstnancem sjednal a mohl ho žalovat i o náhradu škody, pokud věděl nebo musel vědět, že zaměstnanec svou činností poškozoval mateřský podnik (§ 14 odst. 3 zák. o nekalé soutěži).

Zaměstnavatel mohl zaměstnance i konkurenčního soutěžitele trestně stíhat podle § 32. Konkurenční jednání bylo považováno za přestupek a trestalo se peněžitým trestem od 50 do 10 000 Kč nebo trestem vězení od tří dnů do jednoho měsíce (§ 37 odst. 2 zák. o nekalé soutěži).

ZÁKON Č. 154/1934 SB. Z. A N., O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH

Zákon ze dne 11. 7. 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích, dále zák. o soukr. zam.). Hlavním důvodem vydání nového zákona byla potřeba sjednotit právní úpravu pro celou Čes-

koslovenskou republiku. Osnova zákona o soukromých zaměstnancích vycházela ze znění zákona č. 20/1910 ř. z. o obchodních pomocnících, protože se v praxi osvědčil a byla k němu vydána bohatá judikatura. Některá jeho ustanovení byla změněna, protože zastarala nebo se ukázala méně vhodná a v novém zákoně byly řešeny i další otázky, které původní zákon neupravoval. Přestože zákon o soukromých zaměstnancích měl být náhradou za zákon o obchodních pomocnících, byl jeho název pozmeněn, protože v hospodářském životě značně vzrostl počet a význam soukromých „úředníků“.

Nový zákon se vztahoval na podobnou skupinu zaměstnanců jako zák. 20/1910 ř. z., ale okruh zaměstnanců byl širší. Vycházel z jeho původního znění, a proto jednotlivé vyjmenované skupiny zaměstnanců, na které se vztahoval, se vzájemně kříží. Stručně by se dal rozsah zákona vystihnout tak, že se jím řídily všechny pracovní poměry, jejichž předmětem byly práce vyšší, ať se jednalo o jakékoliv odvětví a dále práce kupecké u podnikatelských subjektů. Zákon vyjmenoval demonstrativně v podstatě 5 skupin zaměstnanců, pod pojem soukromí úředníci spadali např. zaměstnanci bank, záložní, pojišťoven, dále sem patřili zaměstnanci zaměstnaní u svobodných povolání (u advokátů, notářů, civilních inženýrů, neautorizovaných architektů apod.).

Zákaz konkurenčního jednání zaměstnance za trvání pracovního poměru byl upraven v § 29 odst. 1 zák. o soukr. zam. takto: „Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastnit, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastnit se zároveň téže soutěže.“

Ustanovení § 29 odst. 1 sice v podstatě odpovídá § 7 zák. o obch. pom., ale rozsah zákona o soukromých zaměstnancích byl mnohem širší.

Z důvodové zprávy návrhu zákona vyplývalo, že hlavní myšlenkou nového zákona bylo, aby zaměstnanec svou pracovní sílu rezervoval pro svého zaměstnavatele a aby se nerozptyloval vedlejším zaměstnáním. Neplacenou činnost pro spolek, dobročinné zařízení nebo pro odborovou organizaci nelze považovat za zakázanou činnost, stejně jako např. občasnou literární činnost. Do pojmu zaměstnání také nelze zahrnout správu vlastního majetku.

Návrh zákona obsahoval omezení tohoto zákazu, které spočívalo v tom, že zaměstnanec nesměl být zaměstnán nebo podnikat jen „bylo-li by to na újmu jeho služebním povinnostem anebo podniku, v němž jest ustanoven“. Toto omezení nebylo přijato. Ve zprávě sociálně – politického výboru senátu bylo uvedeno, že pod pojmem „jiné zaměstnání“ je nutné rozumět takové výdělečné zaměstnání, které je svou povahou

⁸ HARTMANN, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n., s. 177.

⁹ FREUDENFELD, F. – KASANDA, J.: Pracovní právo republiky Československé, Praha 1938, s. 267.

obdobné hlavnímu zaměstnání a je ve stejném nebo příbuzném oboru. Zákaz výkonu jiného zaměstnání by mohl vést ke „zbytečným šikanám“.¹⁰

Zákon ovšem jasně uvádí, že bez svolení svého zaměstnavatele se zaměstnanec nesměl ve svém volném čase věnovat jinému výdělečnému zaměstnání i ve zcela odlišném odvětví. Zákaz byl formulován jako absolutní, ale ustanovení § 29 bylo dispozitivní a zákaz konkurence mohl být stranami ve smlouvě omezen nebo zrušen.

V § 29 odst. 1 jsou vyjádřeny čtyři zákazy:

- vykonávat jiné zaměstnání
- být činný pro jiný podnik
- účastnit se podnikání na svůj nebo cizí účet
- účastnit se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.

Bylo v zaměstnavatelově zájmu, aby se zaměstnanec věnoval plně svému zaměstnání, aby nesoutěžil se zaměstnavatelem a tím nevyužíval znalostí a zkušeností nabytých u svého zaměstnavatele.

Podle judikatury „zaměstnanec nejedná proti zákazu jiného zaměstnání ve smyslu § 29 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., uzavřel-li k zajištění své budoucí existence ještě za trvání dosavadního poměru novou služební smlouvu s jiným zaměstnavatelem pro dobu po jeho skončení. Porušuje však smluvní zákaz, převzal-li smluvní závazek, že bude činný pro nového zaměstnavatele za trvání dosavadní služební smlouvy. Nezáleží na tom, že dosavadní zaměstnavatel prohlásil, že na zaměstnancovy služby nereflkuje. Takové porušení je podle § 34 odst. 3 cit. zák. důležitým důvodem pro předčasné propuštění zaměstnance“ (Sb. n. s. 16.395/1937).¹¹

Zákaz výkonu jiného zaměstnání a zákaz soutěže se vztahoval na celou dobu pracovního poměru. Odešel-li zaměstnanec bez „důležitého důvodu“, byl vázán zákazem až do doby, kdy pracovní poměr skončil uplynutím smlouvené doby nebo po řádné výpovědi.

Účastí na podnikání se rozuměla zejména účast kapitálová. V každém jednotlivém případě bylo nutné zjistit, v jakém rozsahu se zaměstnanec podílel na podnikání. Zpravidla nebylo přípustné, aby se zaměstnanec podílel na podnikání společnosti s ručením omezeným nebo vložil podíl do tiché společnosti, pokud se jednalo o podnik, který konkuroval jeho zaměstnavateli. Účast v akciové společnosti nebo v družstvu by byla zřejmě možná.

Zákonný zákaz přestal zaměstnance vázat, jakmile mu zaměstnavatel dal svolení. Už v pracovní smlouvě mohlo být vymezeno zaměstnání nebo podnikání, kterého se zaměstnanec mohl účastnit. Svolení bylo možno dát i konkludentně, svolení zaměstnavatele se

předpokládalo tehdy, pokud zaměstnavatel, který uzavíral se zaměstnancem pracovní smlouvu věděl, že zaměstnanec pracuje ještě v jiném zaměstnání nebo že podniká nebo se na něm účastní a nesjedná s ním výslovně, že těchto činností zanechá. Pokud by se zaměstnavatel dozvěděl o výkonu těchto činností až po uzavření pracovní smlouvy, nelze již jeho mlčení považovat za souhlas. Odvolání souhlasu zaměstnavatelem nebylo v zákoně řešeno, k této otázce nejsou k dispozici ani žádné judikáty.

V § 29 odst. 2 zák. o soukr. zam., který byl v podstatě shodný s § 7 odst. 2 zák. o pom. zam., byly uvedeny sankce za porušení zákonných zákazů. Zaměstnavatel měl právo požadovat náhradu způsobené škody, nebo místo toho právo domáhat se:

- aby „obchody“, které sjednal zaměstnanec na vlastní účet, byly považovány za obchody uzavřené zaměstnavatelem. Pojem obchod musíme vykládat jako právní jednání nebo smlouvu, což vychází z německého termínu „(s) Geschäft“. Jednalo se zde zase o tzv. vstupní právo zaměstnavatele, tedy o cessi smlouvy. Zaměstnavatel měl právo požadovat, aby veškerá práva a závazky vyplývající ze smlouvy zaměstnanec převedl na něho.
- aby zaměstnanec, který sjednal obchody na cizí účet, mu vydal provizi nebo postoupil nárok na ni. Náklady, které měl zaměstnanec se zprostředkováním obchodu si mohl započíst jen tehdy, pokud by vzešly i v případě, že by obchod byl sjednán ve prospěch zaměstnavatele.

Podle judikatury „zaměstnavatel nemá nárok, aby požadoval na zaměstnanci služné, které mu vyplatil za výpovědní lhůtu a udělil mu dovolenou, když zaměstnanec v době dovolené byl činný pro konkurenční firmu (Sb. n. s. 13684)“.¹²

Podle § 29 odst. 3 zák. o soukr. zam. zanikaly zaměstnavatelovy nároky po třech měsících ode dne, kdy se dozvěděl o porušení zákazu konkurenčního jednání a do tří let po sjednání obchodu nebo po skončení soutěže. Zákon o soukromých zaměstnancích snížil druhou lhůtu oproti zákonu o obchodních pomocnících z pěti na tři roky. O povaze lhůt viz výše.

KONKURENČNÍ JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE PO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Na počátku 20. století se v důsledku rozvoje průmyslové výroby a obchodního rozmachu a s tím sou-

¹⁰ HERMANN-OTAVSKÝ, K. – SRB, J.: cit. dílo, s. 96.

¹¹ FREUDENFELD – KASANDA: cit. dílo, s. 267.

¹² CHODĚRA, O.: Výklad k zákonu o soukromých zaměstnancích, Praha, 1938, s. 189.

visející potřeba chránit obchodní tajemství a další informace začala objevovat nutnost upravit zákaz konkurenčního jednání zaměstnance i po skončení pracovního poměru.

V pracovních smlouvách se začaly objevovat konkurenční doložky, které ale neměly oporu v zákoně a určení jejich platnosti bylo ponecháno na soudní judikatuře. Soudy ve svých rozhodnutích často omezovaly dobu platnosti a také zužovaly místní působnost konkurenční doložky tak, aby zaměstnanci jako sociálně slabšímu umožnily výdělečnou činnost. V případě, že byla konkurenční doložka sjednána bez jakéhokoli časového a místního omezení, byla vždy prohlášena za neplatnou podle § 878 obč. zákoníku jako smlouva contra bonos mores.

ZÁKON Č. 20/1910 Ř. Z., O OBCHODNÍCH POMOCNÍCÍCH

Prvním zákonem, který upravil konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru byl zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících. Vzor pro úpravu konkurenční doložky v tomto zákoně byl německý obchodní zákon, který v § 74 a § 75 pojednával o ní v souvislosti se služebními smlouvami obchodních pomocníků. Tato ustanovení byla potom rozšířena i na služební smlouvy živnostenských pomocníků do čl. 9 a čl. 33a německého živnostenského řádu.

Smyslem konkurenční doložky bylo zabránit vzniku škody, která by mohla vzniknout zaměstnavateli tím, že zaměstnanec, který by odešel od zaměstnavatele využije znalostí z původního pracovního poměru, a to znalost klientely, obchodní nebo výrobní tajemství, a tak by sám mohl vytvořit konkurenci nebo zvýhodnit již existující konkurenci. Vzhledem k tomu, že v roce 1910 ještě nebyl vydán zákon o nekalé soutěži, byla potřeba upravit konkurenční jednání zaměstnanec ještě výrazněji.

Rakouský zákon (z. č. 20/1910 ř. z.) byl v otázce platnosti a obsahu smlouvy pro zaměstnance příznivější, ale osobní rozsah konkurenční doložky byl širší.

Konkurenční doložka byla definována v § 36 zákona o obch. pom. jako: „...úmluva, kterou se omezuje zaměstnanec pro dobu po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti (soutěžní doložka).“ V další části věty byly jako absolutně neplatné označeny konkurenční doložky, jestliže je uzavřel zaměstnanec, který:

1. byl v době uzavření smlouvy nezletilý,
2. v době skončení služebního poměru nepřesahoval jeho plat výši 4 000 Kč.

Ad 1. Rozhodná byla doba uzavření smlouvy. Ze znění zákona vyplývá, že i když za trvání pracovního poměru dosáhl zaměstnanec zletilosti, neplatnost konkurenční doložky se neodstranila. Konkurenční doložka nemohla být uzavřena nezletilým zaměstnancem ani se svolením zákonného zástupce, i kdyby byl schválen poručenským nebo opatrovníckým soudem. Konkurenční doložka měla osobní povahu a zavazovala jen zaměstnance. Zletilostí se dosahovalo ve 24 letech. (Závazek nezletilého herce, že využije-li svého práva k odstoupení od smlouvy, bude vystupovati jen v určitém divadelním podniku, je podle § 36 neplatný /N. s. 25.2.1913, Rv I 135/13, Fuchs č. 93/).¹³

Ad 2. Do výše platu se započítával peněžitý i naturální plat. Do peněžitého platu náleželo služné, provize, tantiemy, odměny apod., do naturálního pak služební byt poskytovaný bezplatně nebo za sníženou cenu, bezplatná strava, také se zde mohlo počítat cestovné, stravné a diety, pokud v sobě zahrnovaly i částečnou odměnu za služební výkon. Konkurenční doložka byla platná jen tehdy, pokud veškerý roční plat převyšoval částku 4000 K. V případě, že služební poměr netrval celý rok, vypočítal se celkový roční příjem podle platu, který zaměstnanec obdržel.

Další kritéria stanovil § 36 odst. 2. Pokud by jim konkurenční doložka odporovala, byla by relativně neplatná. Konkurenční doložka byla tedy platná, pokud:

- se omezení výdělečné činnosti vztahovalo jen na činnost ve stejném obchodním odvětví zaměstnavatele,
- doba platnosti nepřesahovala 1 rok,
- omezení podle předmětu, času nebo místa v poměru k obchodnímu zájmu zaměstnavatele by nepředstavovalo „neslušné ztížení zaměstnancovy výživy“.

Podle judikatury „úmluvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, již se zaměstnanec obmezuje ve prospěch zaměstnavatele pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti, je považována za přičící se dobrým mravům a tudíž za nicotnou zejména tehdy, jde-li na straně zaměstnancové o závazek, jenž je podle okolností případu neslušným ztížením zaměstnancovy výživy a omezuje jeho výdělkovou svobodu způsobem přesahujícím míru nezbytnosti“ (Sb. n. s. 11.221/1931).¹⁴

Konkurenční doložka měla sloužit výhradně obchodnímu zájmu zaměstnavatele, a proto nemohla rozšířit svou platnost více než vyžadoval tento zájem. Přitom se brala na zřetel také ekonomická existence zaměstnance tak, aby nebyla ohrožena.

Podstatný obsah konkurenční doložky spočíval

¹³ HERMANN-OTAVSKÝ, K – SRB, J.: cit. dílo, s. 444.

¹⁴ FREUDENFELD – KASANDA: cit. dílo, s.317.

v tom, že zaměstnanec, který přijal tento závazek, nesměl po jistou dobu, nejdéle 1 rok vstoupit buď jako zaměstnanec nebo společník do podniku, který pracoval ve stejném odvětví jako jeho dosavadní zaměstnavatel, nebo že si takový podnik sám nezaloží. Konkurenční doložka mohla zahrnovat i jiná omezení, ale nesměla odporovat § 36 zák. o obch. pom.

Konkurenční doložka mohla být součástí služební smlouvy. Pokud by byla sjednána v rozporu s § 36, byla neplatná pouze tato část a nezpůsobilo to neplatnost celé smlouvy. Zákon nestanovil jako podmínku platnosti písemnou formu, ale jak vyplynulo z judikatury, musela být sjednána písemně („Dání čestného slova na dodržení soutěžní doložky je neplatné“. Ž. s. Vídeň 13.10.1910, Cr VII 342/10 Sb. ž. č. 1813).¹⁵

Konkurenční doložka byla uzavírána ve prospěch zaměstnavatele, zákon ovšem chránil i zaměstnance, ustanovení § 36 obsahovalo vymezení její platnosti a rozsahu a § 37 chránil zaměstnance před bezdůvodným šikanováním ze strany bývalého zaměstnavatele. Práva vyplývající z konkurenční doložky se nemohla podle § 37 odst. 1 a 2 uplatnit, pokud zaměstnavatel:

1. zrušil služební poměr propuštěním nebo výpovědí, aniž k tomu dal zaměstnanec důvod zaviněným chováním,
2. dal sám svým zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi ze služebního poměru.

Hlavní myšlenkou § 37 odst. 1 a 2 první části věty bylo, aby služební poměr byl skončen v souladu s dobrými mravy, aniž by jedna nebo druhá strana ho zavinila. V čem bude spočívat takové zavinění jednáni nebo jaký bude důvod propuštění v zákoně definováno nebylo a záviselo na posouzení soudu. Vůdtkem by mohly být demonstrativní důvody předčasného vystoupení a propuštění podle § 26 a § 27 zák. o obch. pom.

Podle § 37 odst. 2 druhé části věty mohl zaměstnavatel jednostranně prohlásit: „...při zrušení služebního poměru, že po dobu obmezení bude dávat zaměstnanci plat, který mu posléze příslušel.“ Z této věty vyplývá, že se zaměstnavatel zavázal, že po celou karenční dobu bude vyplácet finanční kompenzaci ve výši zaměstnancova měsíčního platu. V literatuře je dále uvedeno, že se tím zaměstnavatel vzdal práva na výkon práce vyplývající ze služební smlouvy a zaměstnanec mohl vykonávat výdělečnou činnost mimo

obchodní odvětví svého zaměstnavatele bez omezení i v karenční době.¹⁶

V § 37 odst. 3 zák. o obch. pom. byla upravena smluvní pokuta pro případ, že by zaměstnanec konkurenční doložku porušil. Zaměstnavatel v tomto případě mohl žádat pouze tuto smluvní pokutu, která podléhala podle § 38 soudcovskému moderačnímu právu. Nárok na současné plnění konkurenční doložky a na náhradu škody byl vyloučen, což představovalo odchylku od platného obch. práva (čl. 284 odst. 2 a 3) i obč. práva (§ 1336 obč. zák.). Smluvní pokuta nemohla být nahrazena např. kaucí, jak plyne z judikatury „...dobrým mravům se přiči úmluva, že se bude zaměstnanci strhovatí ze mzdy každý měsíc určitá část a že peníze takto zadržené propadnou i v případě nedodržení konkurenční doložky“ (Sb. n. s. 11.221/1931).¹⁷ Nárok na zaplacení smluvní pokuty se nepromlčoval po třech, ale po třiceti letech.¹⁸

Úprava konkurenční doložky v zákoně o obch. pom. byla kogentní a podle judikatury „odpovídá tendenci zákona, aby doložky konkurenční byly vykládány úzce“ (Ger. Ztg. 1916, 395).¹⁹ Základní myšlenkou konkurenční doložky v tomto zákoně bylo, že zaměstnanec měl být co nejméně omezen a zaměstnavatel chráněn tak, jak to vyžadoval jeho obchodní zájem.

S konkurenční doložkou souvisely ještě některé otázky. Vystává otázka platnosti konkurenční doložky v případě koupě podniku a převzetí všech zaměstnanců. Nelze tvrdit, že při takové univerzální sukcesi přešla všechna práva a závazky dosavadního vlastníka na nabyvatele. Bylo možné, že se dosavadní služební smlouva mezi nabyvatelem a zaměstnancem obnovila bez časového přerušení (§ 863 obč. zák.), ale v podstatě se uzavírala smlouva nová a obě strany mohly zvážít, zda konkurenční doložku znovu uzavřou.

Dalším případem je, jaký vliv mělo na konkurenční doložku vzdání se provozování podniku zaměstnavatelem. Tím, že zaměstnavatel přestal provozovat podnik, nepozbyl ale právo vyplývající z konkurenční doložky a stále ještě mohl mít na plnění konkurenční doložky zájem. Např. pokud zboží, na jehož výrobě se zaměstnanec podílel, se stále ještě prodávalo.

Zaměstnavatelé nesměli mezi sebou uzavírat kartelové dohody, ve kterých by se zavázali, že nepřijmou zaměstnance, který odešel od jedné z nich. Taková dohoda byla v rozporu s dobrými mravy a zaměstnanec měl nárok na náhradu škody, pokud by mu tím bylo znemožněno najít si nové zaměstnání.²⁰

¹⁵ Hermann-Otavský – Srb: cit. dílo, s. 444.

¹⁶ Říha, J.: Doložka konkurenční, Právník, r. 50, č. 24/1911, s. 930.

¹⁷ FREUDENFELD – KASANDA: cit. dílo, s. 317.

¹⁸ Říha: cit. dílo, s. 929.

¹⁹ FREUDENFELD – KASANDA: cit. dílo, s. 316.

²⁰ HERMANN-OTAVSKÝ – SRB: cit. dílo, s. 445.

ZÁKON 154/1934 SB. Z. A N., O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH

Konkurenční jednání zaměstnance po skončení pracovního poměru bylo upraveno kogentně v § 47–49 zákona. Úprava vycházela ze zákona o obchodních pomocnících, jehož § 36 a § 37 sloužily jako vzor nové úpravě, ale ustanovení byla pozměněna a doplněna.

Soutěžní doložka byla smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezovala zaměstnance v jeho výdělečné činnosti v době po skončení pracovního poměru. Konkurenční doložka musela být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě²¹ nebo jako samostatná smlouva v době trvání pracovního poměru. Smlouva musela být podle § 47 odst. 4 sjednána písemně na rozdíl od pracovní smlouvy, u které se písemná forma nevyžadovala. Tak, jak uvádí judikatura: „Zavázeli se zaměstnanec, že po určitou dobu po skončení služebního poměru nebude vyvíjet konkurenční činnost, a zaměstnavatel bude mu vyplácet smluvně odškodné, jest to zvláštní ujednání o konkurenci a nikoliv pouhá výhrada ve prospěch zaměstnavatele“ (Sb. n. s. 15.065).²²

Od zákazu soutěže obsaženého v § 29 se lišila tím, že tento paragraf se vztahoval na dobu trvání pracovního poměru. Omezoval zaměstnance za podmínek stanovených v zákoně, jiná výdělečná činnost nemohla být úplně vyloučena.

V § 47 odst. 1 zák. o soukr. zam. byly kromě vymezení pojmu konkurenční doložky obsaženy tři podmínky její platnosti. Doložka byla pro zaměstnance absolutně neplatná, pokud:

1. zaměstnanec nebyl v době uzavření smlouvy „svéprávný“, tedy způsobilý k právním úkonům. Způsobilost se nabývala zletilostí, tedy dovršením 21 roku věku nebo prohlášením za zletilého po 18 letech (zákon č. 447/1919 Sb. z. a n., § 174 obč. zák.). Způsobilosti mohl být zaměstnanec zbaven nebo mu mohla být omezena. Tím bylo rozšířeno znění zák. 20/1910, který kladl podmínku zletilosti.
2. zaměstnanec neměl možnost nahlédnout do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele. V literatuře není jednotný názor na to, co je to „nahlédnout“ do těchto tajemství. Hartman (s. 298) zastával stanovisko, že zaměstnanec nebyl vázán konkurenční doložkou, pokud nebyl zaměstnán přímo ve výrobě nebo pokud nevedl obchodní knihy a korespondenci. Hermann-Otavský a Srb (s. 439) považovali konkurenční doložku za platnou i tehdy, pokud zaměstnanec mohl nahlédnout do vyjmenovaných tajemství a nepovažovali za rozhodné to, jestli byl takovou činností zaměstnán. Důkazní

břemeno o tom, že mohl nahlédnout do materiálů obsahujících tajemství, nesl zaměstnavatel, ale zaměstnanec mohl dokázat, že ve skutečnosti se s nimi neseznámil.

3. nepřesahoval jeho plat při skončení pracovního poměru 18 000 Kč ročně. Platem se rozuměl souhrn všech zaměstnancových příjmů.

Podle ustanovení § 47 odst. 2 zák. o soukr. zam. byla smlouva o konkurenční doložce platná, pokud:

1. sloužila k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatele, zejména měl-li možnost do nich nahlédnout (viz výše).
2. ukládala-li zaměstnanci omezení činnosti ve výrobním nebo obchodním odvětví zaměstnavatele. Konkurenční doložka se nemohla vztahovat na jiné odvětví, než v jakém podnikal zaměstnavatel. Kdyby konkurenční doložka zněla tak, že zaměstnanec nesměl být nikde zaměstnán nebo podnikat v jakémkoli odvětví, byla by neplatná.
3. byla sjednána na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. Tato doba mohla být podle § 47 odst. 3 smlouvou rozšířena na dobu pěti let, pokud se zaměstnavatel zavázal, že bude po celou dobu platit zaměstnanci finanční kompenzaci ve výši platu, který měl při skončení pracovního poměru. V případě, že by zaměstnavatel neplnil závazek platit finanční kompenzaci, odpadl by zřejmě i závazek zaměstnance konkurenční doložku dodržovat.
4. „neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění“. Tuto otázku bylo třeba řešit podle okolností jednotlivých případů. Rozhodovalo to, jestli zaměstnanci hrozila ekonomická „zkáza“, zatímco zájmy bývalého zaměstnavatele by byly dotčeny jen nepatrně.

Podle § 48 odst. 1 se konkurenční doložka stala neplatnou při kumulativním splnění těchto dvou podmínek:

1. Zaměstnanec zrušil pracovní poměr z důležitého důvodu, zaviněného zaměstnavatelem. Literatura považovala za zrušení pracovního poměru předčasné vystoupení podle § 33 a také výpověď, když ji dal zaměstnanec z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem.
2. Do 1 měsíce oznámil zaměstnavateli písemně, že smlouvu nepovažuje za závaznou. Lhůta se počítala ode dne skutečného zrušení pracovního poměru a oznámení muselo být doručeno za-

²¹ ROUČEK, F. – SEDLÁČEK, J.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, díl V., Praha 1937, s. 198.

²² CHODĚRA: cit. dílo, s. 284.

městnavateli během této lhůty. Jednalo se zřejmě o lhůtu prekluzivní.

V § 48 odst. 2 byla upravena neplatnost z dalších důvodů, které zavinil zaměstnavatel:

1. Zaměstnavatel zrušil pracovní poměr zaměstnance předčasně nebo výpovědí bez důležitého důvodu.
2. Ve smlouvě o konkurenční doložce nebyla sjednána finanční kompenzace ve výši platu, který zaměstnanec pobíral při skončení pracovního poměru, nebo ačkoliv kompenzace byla sjednána, zaměstnavatel ji nevyplácel, i když ho zaměstnanec upomínal.

V § 49 byla upravena smluvní pokuta. „Slíbil-li zaměstnanec smluvní náhradu (konvenční pokutu) pro případ, že by jednal proti soutěžní doložce, může se zaměstnavatel domáhat pouze smluvené náhrady, nikoliv i splnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody“.

Smluvní pokuta byla považována za paušalizovanou náhradu škody. Strany si ji mohly sjednat výhradně ve smlouvě, podle judikatury „...k platnému ujednání konvenční pokuty náleží, aby byla určena výše propadající peněžité částky. Toto určení nelze ponechat na vůli zaměstnavateli.“ (Sb. ž. 988).²³

Smluvní pokutu (ale i jiné smluvené náhrady) mohl soud i bez návrhu zaměstnance podle § 50 zák. o soukr. zam. přiměřeně snížit, pokud zaměstnavatel utrpěl nepatrnou škodu.

Pokud byla v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta povšechně, mohla být požadována jen jednou, nikoli za každé jednotlivé jednání proti doložce. Ovšem pokračování v jednání mělo vliv na výši pokuty a soud k tomu přihlížel. Smluvní pokuta ale mohla být sjednána i pro každý jednotlivý případ jejího porušení.

Pokud nebyla smluvní pokuta sjednána, musel zaměstnavatel v případě porušení konkurenční doložky žalovat zaměstnance, aby se zdržel konkurenční činnosti a dále může požadovat náhradu škody, která mu vznikla.

Dalšími zákony, které se zmiňovaly o konkurenční doložce, byl zákon o pracovním poměru redaktorů a bankovní zákon.

ZÁKON Č. 189/1936 SB. Z. A N., O PRACOVNÍM POMĚRU REDAKTORŮ

Zákon o pracovním poměru redaktorů se vztahoval na redaktory, kteří vykonávali svou práci v hlavním pracovním poměru (ne tedy pouze příležitostně). V § 15 byla upravena soutěžní doložka a to tak, že

pokud „omezuje redaktora ve výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru, není pro něj závazná“. Toto ustanovení bylo kogentní, takže konkurenční doložka nemohla být s redaktorem sjednána za žádných podmínek.

ZÁKON Č. 239/1924 SB. Z. A N. (VE ZNĚNÍ ČL. 31 BANKOVNÍHO ZÁKONA Č. 54/1932 SB. Z. A N.)

V právním řádu 1. republiky existoval i zákonný zákaz konkurence po skončení pracovního poměru. Podle § 26 odst. 5 tohoto zákona zaměstnanci revizního oddělení revizního a důvěrnického společenstva (podle § 18 a násl.) nesměli pět let po skončení pracovního poměru se stát členem správního nebo dozorního orgánu jakéhokoli peněžního ústavu nebo podniku, který byl na něm závislý. Zaměstnanec nesměl také sám provozovat peněžní podnik ani nesměl být přijat přímo nebo nepřímo do jakéhokoli podniku v tomto odvětví. Ustanovení bylo kogentní. Tento zákonný zákaz konkurenčního jednání se vztahoval na velmi úzkou skupinu zaměstnanců ve vedení bank.

ZÁVĚR

Historie zákonné úpravy zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru sahala daleko do minulosti, až do období průmyslové revoluce, tedy na území Čech a Moravy do 60. let 19. století. Zákaz jiné výdělečné činnosti byl nejprve sjednáván jen ve prospěch zaměstnavatele, ovšem ustanovení nebyla kogentní a mohla být změněna k tíži zaměstnance. S rozvojem sociálně – ochranného zákonodárství se i tato problematika řešila v zákonech takovým způsobem, aby zaměstnanec nebyl nepřiměřeně zkrácen ve svých právech.

Konkurenční jednání po skončení pracovního poměru, tedy sjednávání soutěžních doložek se začalo objevovat v pracovních smlouvách nebo ve zvláštních smlouvách na přelomu 19. a 20. století. Prvním zákonem, který ji upravil byl zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících. Tento zákon byl později nahrazen zákonem č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, který upravil konkurenční jednání zaměstnance velmi podrobně a precízně. Zejména úprava konkurenční doložky by mohla pro vyváženost práv na straně zaměstnance a zaměstnavatele sloužit jako vzor dnešním zákonodárcům.

Zákon o soukromých zaměstnancích byl nejvýznamnějším pramenem konkurenčního jednání zaměstnance na našem území, protože se vztahoval na velkou skupinu zaměstnanců, a proto je mu věnová-

²³ FREUDENFELD – KASANDA: s. 318.

na největší pozornost. Zákon byl zrušen až zákoníkem práce (zákon č. 65/1965 Sb.), ale samozřejmě ustanovení o zákazu konkurenčního jednání nebyla od roku 1948 užívána.

POUŽITÁ LITERATURA

- Budník, J.: Vymezení pojmu „vyšších služeb“ v praxi nejvyššího soudu, Soudcovské listy, r. 13, č. 8/1932
- Freudenfeld, F. – Kasanda, J.: Pracovní právo republiky Československé, Praha 1938
- Hartmann, A.: Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n.
- Hermann-Otavský, K. – Srb, J.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1935
- Choděra, O.: Výklad k zákonu o soukromých zaměstnancích, Praha, 1938
- Jakubec, F.: Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení, 2. vyd. Praha, 1931
- Kotek, J.: Příručka pracovního práva, Praha, 1932
- Potužil, F.: Zákon o soukromých zaměstnancích, Praha 1934
- Rouček, F. – Sedláček, J.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, díl V., Praha 1937
- Říha, J. – Freudenfeld, F.: Pracovní právo republiky Československé, Praha 1931
- Říha, J.: Doložka konkurenční, Právník, r. 50, č. 24/1911, s. 921–931
- Sottner: Nový zákon o soukromých zaměstnancích, Průmyslový věstník, r. 21, č. 32, s. 337–339 (jméno nebylo uvedeno)
- Vázný, F.: Nový zákon o soukromých zaměstnancích, Sociální revue, r. 15, č. 6/8, s. 295–307