



## Naše společnost působí na trhu v oblasti, která je velmi specifická. V této souvislosti jsme si vybudovali silnou zákaznickou strukturu, která pokrývá významnou část trhu. Bohužel se v poslední době ukázalo, že někteří naši bývalí zaměstnanci začali ve svém novém působení naše zákazníky kontaktovat a přetahovat. Zajímalo by nás, jakým způsobem můžeme tomuto předcházet anebo se jinak bránit.

JOSEF K., Hradec Králové

V poslední době se s vámi nastíněnou situací setkáváme překvapivě často. Bývalí zaměstnanci nashromáždí určité know-how nebo kontakty a na své nové cestě začnou poměrně nepříjemně konkurovat bývalému zaměstnavateli. Postih zaměstnavatele vůči takovému bývalému zaměstnanci je poměrně složité proveditelné. Největší problém je, že se zaměstnavatel musí obrátit na soud, kde bude nucený prokázat veškeré skutečnosti, které tvrdí. Unést důkazní břemeno je pak v případech nárokování škody způsobené například převzetím zákazníků, zneužitím dat nebo technologických postupů velmi složité a také drahé.

Preventivním řešením u zaměstnanců, kteří získávají v rámci svého zaměstnání důvěrné informace, poznatky nebo jiné znalosti zneužitelné v konkurenčním boji, může být správně sjednaná konkurenční doložka v pracovní smlouvě (nebo i samostatně), kdy její porušení je navíc utvrzené smluvní pokutou. Ráda bych upozornila a zdůraznila slůvko „správně“. Jde totiž o to, že zákoník práce stanoví pro konkurenční doložku poměrně přísná pravidla a v případě, že tato pravidla nebudou dodržena, stíhá ji sankce neplatnosti (což se týká i nepřiměřeně vysokých smluvních pokut).

Ale od začátku. Podstatou konkurenční doložky je závazek zaměstnance, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání (nejdéle však po dobu jednoho roku) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Nemusí se tedy jednat pouze o pracovní poměr, ale třeba i o vlastní podnikání. Povinnost zaměstnance po určitou dobu „nekon-



kurovat“ musí být vykompenzována určitou „odměnou“ (protiplněním), která činí alespoň poloviční průměrný měsíční výdělek za každý měsíc platnosti zákazu. Přestože se to může zdát ze strany zaměstnavatele jako drahé vykoupení „nekonkurování“, má i toto na zaměstnance psychologický účinek spočívající v motivaci zákaz dodržet.

Závazek zaměstnance spočívající v „nekonkurování“ je možné utvrdit smluvní pokutou. To znamená, že poruší-li zaměstnanec konkurenční doložku, musí zaměstnavateli zaplatit v konkurenční doložce

sjednanou částku. Jejím zaplacením se celá konkurenční doložka ruší.

Samostatnou kapitolu tvoří přiměřenost smluvní pokuty. Celá problematika přiměřenosti smluvní pokuty je poněkud záladná v tom smyslu, že ji soudy řeší vždy individuálně pro každý jednotlivý případ. Obecně lze snad jen říci, že se její přiměřenost vztahuje zejména k poskytovanému proti-plnění za nekonkurování (soudy například dovodily, že nepřiměřená smluvní pokuta je částka odpovídající 60násobku průměrného měsíčního výdělků).

Zaměstnavatel si může v konkurenční doložce vymínit důvody, pro které od ní bude moci odstoupit (zaměstnanec například v průběhu pracovního poměru nepřijde do kontaktu s citlivými daty, a proto je konkurenční doložka neúčelná a není důvod vyplácet zaměstnanci jakékoli proti-plnění). Zaměstnavatel však takto může odstoupit pouze v době trvání pracovního poměru. Při ukončování pracovních poměrů se zaměstnanci tedy doporučujeme vzít tuto skutečnost v potaz.

Situacím, jako je ta v dotazu, se v praxi bohužel nelze úplně vyhnout. V mimoprávní rovině určitě nepodceňujte „péči“ o svoje zákazníky spočívající zejména v udržování pravidelného kontaktu, diskutujte s nimi skutečnost, že někteří z vašich klíčových zaměstnanců odcházejí, atd. Citlivá data, jako jsou například kontakty na zákazníky, doporučujeme rovněž patřičně zabezpečit a ochraňovat. ■

**MGR. MARKÉTA NEŠETŘILOVÁ,**  
advokátka spolupracující s advokátní kanceláří  
bpv Braun Partners s.r.o.