

# OBSAH KONKURENČNÍ DOLOŽKY – „TRIGGER POINT“ PROBLÉMŮ PŘI KONCI PRACOVNÍCH POMĚRŮ ČESKÝCH MANAŽERŮ

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.<sup>1</sup>

---

## 1 Úvodem

Tato stať si klade za skromný cíl provést čtenáře stručně hlavními etapami vývoje ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na jehož základě je omezováno konkurenční jednání zaměstnance vůči jeho (bývalému) zaměstnavateli po skončení pracovního poměru, tedy tzv. konkurenční doložky v pracovníprávních vztazích ve světle tuzemské právní úpravy a praxe po roce 1989 a nabídnout jeden z možných pohledů na nedávné překvapivé rozhodnutí Ústavního soudu ve věci odstoupení od konkurenční doložky.

Zaměření na jednotlivé etapy vývoje institutu konkurenční doložky počínaje (teprve) změnami politického a ekonomického života, které přinesl listopad 1989, je pochopitelné, vezmeme-li v úvahu diskontinuitu demokracie společnosti a tržního hospodářství v letech 1948–1989 a (naopak) přihlédneme-li ke specifickým socialistické centrálně plánované ekonomiky v dané době. Bližší náhled na problematiku zaměstnanosti v období socialismu by překročil zamýšlený rozsah této stať,<sup>2</sup> v hrubé zkratce lze konstatovat, že charakteristické znaky a problémy socialistického zřízení samozřejmě našly odraz i na „netržním trhu práce“ – trvalý nedostatek zaměstnanců (zejména určitých profesí) a jejich vzájemné „přetahování“ náboráři jednotlivých zaměstnavatelů (resp. „socialistických organizací“) při deklarování „plné zaměstnanosti“ jako jednoho z nejvýznamnějších výdobytků socialismu, bylo jevem široce známým<sup>3</sup> a mělo svůj základ zejména v chronickém nedostatku

---

<sup>1</sup> Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, předsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 1. 11. 2021 a vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu (výzkumného centra) UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy“.

<sup>2</sup> V podrobnostech lze odkázat např. na PICHRT, J. Právní vztahy zaměstnanosti. In KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 223 a násl.

<sup>3</sup> Dokonce natolik, že i bdělá socialistická cenzura dovolila na pozadí tohoto tématu vytvořit celovečerní filmovou komedii o příhodách protřelých podnikových náborářů – „Já to tedy беру, šéfe...!“, scénář a režie Petr Schulhoff, 1977.

zaměstnanců v důsledku zaměření na extenzivní faktory růstu ekonomiky socialistického Československa a v důsledcích rezultujících mj. z absence tržních mechanismů a používání „státního plánu rozvoje národního hospodářství“ jako hlavního nástroje regulace vývoje zaměstnanosti.<sup>4</sup>

Je tedy zřejmé, proč socialistické pracovní právo neupravovalo ujednání podobné konkurenčním doložkám tak, jak je dnes známe – konečně (s trochou zjednodušení) skoro všichni zaměstnanci byli zaměstnáni u „socialistických organizací“, které hospodařily s výrobními prostředky v „socialistickém vlastnictví“ – tedy formálně „společně, na společném, ve prospěch všech“; slovo konkurence se širěji používalo v oficiálních masmédiích zpravidla ve vztahu k toužebně, u převážné části produkce však zcela marně, vyhlážené vlastnosti – „konkurenceschopnosti“ produkce tuzemských výrobních podniků ve směru k jejich uplatnění na „náročných západních trzích“.

Se změnou ekonomicko-politického systému po roce 1989 a souvisejícím, velmi dynamickým rozvojem soukromého podnikání, v situaci, kdy se legislativní rámec podnikatelských aktivit v oblasti (nejen) pracovního práva teprve vytvářel, vyvstala v praxi vcelku záhy potřeba právních nástrojů v oblasti možného smluvního omezení některých konkurenčních aktivit zaměstnanců vůči stávajícím, resp. bývalým zaměstnavatelům a v oblasti případných kompenzací těmto zaměstnancům za dobu, po kterou budou v konkurenčním jednání omezeni.<sup>5</sup> „Psané“ pracovní právo však potřebným změnám – bohužel – dlouho odolávalo.<sup>6</sup>

V souladu s nadpisem nebude tento příspěvek činit exkurz do časů „dávno minulých“, ale pokud by čtenáře napadlo, že ona „neochota“ legislativy upravit podobný institut mohla být zapříčiněna též nedostatkem historické tradice prvorepublikové, resp. absencí inspirativních historických vzorů v našem právním řádu, je třeba jednoznačně konstatovat, že tak tomu nebylo. Vzory tu byly a dokonce z dnešního pohledu může čtenáře až zarazit, kterak podobná je v hlavních obrysech např. úprava konkurenčních doložek v zákoně č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících) a zejména pak v zákoně č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích, který jej později nahradil;<sup>7</sup> E. Šimečková v roce 2008 v monografii věnované konkurenčnímu jednání zaměstnance poznamenává k úpravě z roku 1934, že by

<sup>4</sup> „Hlavním nástrojem regulace vývoje zaměstnanosti jsou státní plány rozvoje národního hospodářství, a to jak pětileté, tak i roční (prováděcí státní plány). Jeho součástí jsou i plány práce a mezd, které stanoví počty pracovníků rozpracované až na nejnižší stupeň řízení – organizace.“ Cit. ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 333.

<sup>5</sup> Podrobně k prvotním legislativním snahám o právní (znovu)ukotvení konkurenční doložky do právního řádu ČR srov. PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38–45.

<sup>6</sup> Obdobnou situaci však bylo možné identifikovat např. také v oblasti agenturního zaměstnávání, distančního výkonu práce aj.

<sup>7</sup> Zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích, pod společným nadpisem **Soutěžní doložka** uváděl v § 47 až 49:

„mohla pro vyváženost práv na straně zaměstnance a zaměstnavatele sloužit jako vzor dnešním zákonodárcům“.<sup>8</sup>

S určitým zobecněním lze říci, že v případě „starého“ zákoníku práce, tj. zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších změn a doplňků, který byl v době svého vydání právní normou, jejímiž charakteristickými rysy byla jednodušnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění právní úpravy od ostatních právních odvětví,<sup>9</sup> docházelo počínaje rokem 1990 k postupné liberalizaci právní úpravy některých oblastí vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které reflektovaly demokratizaci života naší společnosti a odpovídající transformaci „socialistických pracovních vztahů“ na potřeby nově se rozvíjejících vztahů při výkonu práce a kooperaci zaměstnavatelů ve svobodném prostředí přecházejícím skokově k tržní ekonomice. Tyto postupné změny však až do přijetí nového pracovního kodexu v roce 2006 (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce) nezměnily však ničeho na tom, že jedním ze základních rysů pracovních vztahů obsažených ve „starém“ zákoníku práce byl její kogentní charakter – „co nebylo dovoleno, bylo zakázáno“ a sjednání konkurenční doložky ještě dlouho po roce 1989 „starý“ zákoník práce nedovoloval.

---

#### „§ 47

(1) Úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru (soutěžní doložka), není pro zaměstnance závazná:

1. nebyl-li v čas úmluvy svéprávný;
2. neměl-li možnost nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových;
3. nepřesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18 000 Kč ročně.

(2) Je-li plat při skončení pracovního poměru vyšší, je taková úmluva závazná, pokud:

1. slouží k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnouti;
2. ukládá zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru;
3. neztluší neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.

(3) Doba uvedená v odstavci 2, č. 2 může být úmluvou rozšířena na pět let, jestliže se zaměstnavatel zaváže platit zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok, až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru.

(4) K platnosti soutěžní doložky je potřebí, aby úmluva o ní byla uzavřena v písemné formě.

#### § 48

(1) Úmluva o omezení výdělečné činnosti (soutěžní doložka) stane se neplatnou, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a prohlásí-li do měsíce písemně, že nepokládá úmluvu za závaznou.

(2) Rovněž se stane neplatnou, zruší-li zaměstnavatel předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo vypoví-li zaměstnance, nemaje věcných důvodů ani důležitého důvodu z jeho osoby, a nezaváže-li se, že po čas omezení bude mu platit plný plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru, nebo neplatí-li, ač byl upomenut.

#### § 49

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.“

<sup>8</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 39.

<sup>9</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 22.

## 2 Etapa první: roky 1989–2000

Záhy po sametové revoluci bylo zřejmé, že dosavadní pojetí právní úpravy pracovního práva nestačí dostatečně rychle reagovat na společenské potřeby, resp. nenabízí vždy dostatečně pestré možnosti pro nově se objevující potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů, a s ohledem na kogentní charakter právní úpravy a s ním spojený nedostatek smluvní volnosti neumožňuje vždy účastníkům upravovat právní vztahy účasti na práci způsobem, který by odpovídal jejich potřebám.<sup>10</sup> Ustanovení § 244 odst. 1 „starého“ zákoníku práce:

### *Smlouvy (dohody)*

#### *§ 244*

***(1) Smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.***

bylo vykládáno tak, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou sjednat jen takovou smlouvu (dohodu), která je jako smluvní typ upravena pracovněprávními předpisy a jejich smluvní volnost může být uplatněna toliko tam, kde je to právními předpisy umožněno.

Zaměstnavatelé bez ohledu na omezení výše uvedená hledali cesty, jak zejména problematiku zákazu konkurence zaměstnanců po skončení pracovního poměru smluvně upravit – to bylo dobře patrné zejména v případě „zahraničních“ zaměstnavatelů, kteří často přinášeli do ČR nové výrobní postupy (know-how) a nejrůznější konkurenční doložky znali z právní praxe svých domovských zemí. Situaci se zaměstnavatelé často rozhodli řešit cestou sjednávání vzájemných práv a povinností (v této oblasti) v nepojmenovaných smlouvách (podle práva občanského) či ve smlouvách, které deklarovali jako tzv. smlouvy hybridní, které obsahovaly vedle závazků sjednaných dle pracovněprávních předpisů též závazky, které se měly řídit jiným právním odvětvím. Také v rámci doktrinálních výkladů byly popisovány různé alternativní cesty ve snaze vyjít vstříc potřebám praxe;<sup>11</sup> společným znakem těchto postupů byla různost výkladů a značný deficit právní jistoty smluvních stran.

„Starý“ zákoník práce neobsahoval až do novely provedené zákonem č. 155/2000 Sb. ustanovení, které by umožňovalo smluvně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem upravit omezení konkurence bývalého zaměstnance vůči bývalému zaměstnavateli po skončení pracovního poměru mezi nimi. Pokud zaměstnavatelé do pracovních smluv sjednaných podle českého práva podobná ustanovení v první dekádě nově se utvářejících zaměstnaneckých vztahů po roce 1990 začleňovali, byly takové

<sup>10</sup> PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38–45.

<sup>11</sup> Srov. KALENSKÁ, M. Manažerská smlouva v českém právní řádu. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5; BARANCOVÁ, E. Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. *Bulletin advokacie*. 1999, č. 5.

„konkurenční doložky“ v drtivé většině označovány obecnými soudy za neplatná ujednání, zejm. s odkazem na § 244 odst. 1 (viz výše) ve vazbě na § 242 odst. 1 písm. a)<sup>12</sup> „starého“ zákoníku práce:

### *Neplatnost*

#### *§ 242*

*(1) Neplatný je právní úkon,*

- a) který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti,*
- b) který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně,*
- c) kterým se pracovník předem vzdává svých práv,*
- d) který učinil pracovník jednající v duševní poruše, která ho činí k tomuto právnímu úkonu neschopným,*
- e) nemá-li ten, kdo jej učinil, způsobilost k právním úkonům.*

Šimečková v této souvislosti upozorňuje, že někteří autoři vyvozovali neplatnost konkurenční doložky také podle § 242 odst. 1 písm. c), protože považovali konkurenční doložku za ujednání, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv svobodně uzavřít pracovní smlouvu nebo podnikat v určitém oboru a odkazuje v této souvislosti na článek J. Doležílka.<sup>13</sup>

Soudy v dané době v naprosté většině případů (k ojedinělé výjimce vyplývající z rozhodnutí Ústavního soudu viz níže) odkazovaly v odůvodněných rozsudcích, při kterých zamítaly zaměstnavateli žalované nároky z konkurenčních doložek, právě na toto ustanovení. Dle převažujícího názoru mohly být mezi smluvními stranami (tehdy „účastníky“) pracovníprávních vztahů sjednány pouze takové smlouvy, které byly zákonem výslovně upraveny. Tento výklad se opíral o tehdejší kogentní pojetí zákoníku práce ovládaného stále ještě zásadou „co není dovoleno, je zakázáno“; závazky proto mohly v pracovníprávních vztazích vznikat toliko ze smluv zákoníkem práce výslovně upravených, nepojmenované smlouvy nebylo v té době v rámci pracovního práva „povoleno“ sjednávat.

Určitým prolomením shora uvedené tendence byl – byť v jedinečném případě – nálezn Ústavního soudu č. II. ÚS 192/95 („Minolta“), který ve specifickém případě uznal ujednání o konkurenční doložce za platné, když mimo jiné konstatoval: „Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny a článku 2 odst. 4 Ústavy, znějící ‚Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá‘, musí platit i pro oblast pracovníprávních vztahů a to i při vědomí jejich specifík, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“

---

<sup>12</sup> § 242 odst. 1 je zde citován v podobě účinné do 31. 5. 1994 (do nabytí účinnosti novelizace provedené zákonem č. 74/1994 Sb.).

<sup>13</sup> DOLEŽÍLEK, J. Soutěžní doložka v českém pracovním právu. *Právní rozhledy*. 1996, č. 10, s. 436.

Nález Ústavního soudu č. II. ÚS 192/95 byl již v odborné literatuře detailně popsán nesčetněkrát a lze na některý z těchto rozborů odkázat,<sup>14</sup> na tomto místě by bylo možné stručně vyzvednout, že zaměstnavatel byl v daném případě (na rozdíl od mnoha jiných zaměstnavatelů, kteří při konstrukcích /tehdy/ právem dosud neupravených konkurenčních doložek „neznali mezí“ – jak co do délky konkurenčního omezení, tak co do výše sankcí, které měl zaměstnanec platit při porušení zákazu konkurence) relativně střídmy, resp. přiměřený (co do délky omezení i výše sankce)<sup>15</sup> – zaměstnanci se ve smlouvách se zaměstnavatelem zavázali (cit. z II. ÚS 192/95: „[...] že se zdrží ,po dobu 12 měsíců od ukončení pracovního poměru samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele‘ a že v případě porušení ,konkurenčního ujednání‘ zaplatí žalobci ,pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti‘. Pracovní poměr vedlejších účastníků, dříve odpůrců, u navrhovatele byl rozváznán dohodou ke dni 31. 7. 1992. Vedlejší účastníci, dříve odpůrci, ještě za trvání pracovního poměru založili spol. s r. o. s názvem MIN-servis, která má obdobný předmět podnikání jako navrhovatel a v této společnosti po skončení pracovního poměru vyvíjeli podnikatelskou činnost, což vedlo navrhovatele k podání žaloby na zaplacení šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, s odůvodněním, že vedlejší účastníci, dříve odpůrci, porušili svůj závazek, nacházející se pod čl. V smluv.“

Ústavní soud v tomto ojedinělém případě rozhodl tak, že sjednanou konkurenční doložku „podržel“ v platnosti; pokud by kdokoliv očekával, že v důsledku tohoto nálezu dojde k jakémusi „odblokování“ situace, musel být dalším vývojem zklaman – přísloví: „Jedna vlaštovička jaro nedělá“ by šlo použít i pro tento poněkud „osamocený nálezu“ – i po tomto nálezu ÚS bylo možné setkat se nadále v praxi (i soudní) s „odmítavou“ reakcí ve vztahu ke konkurenčním doložkám a bylo ještě dlouhou dobu nutné čekat na systémovou změnu právní úpravy, která by položila právní rámec jejich sjednávání.

<sup>14</sup> Jeden z rozborů nabízí i ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 61 a násl.

<sup>15</sup> V důsledku porušení sjednaného zákazu konkurence se zaměstnavatel domáhal po zaměstnancích zaplacení: 88 600 Kčs od zaměstnance, který pracoval jako prodejce, 70 272 Kčs, resp. 59 994 Kčs od zaměstnanců – servisních techniků a 41 760 Kčs od zaměstnankyně – dispečerky (Ibid.). Této „přiměřenosti“ také Ústavní soud v odůvodnění nálezu věnoval pozornost, když (mj.) uvedl: „Dále dlužno dodat, že se Ústavní soud ztotožnil s názorem Krajského soudu v Českých Budějovicích, obsaženým v jeho rozhodnutí ze dne 14. 1. 1994, čj. 7 Co 2163/93-84, který při hodnocení předmětného ujednání vzal v úvahu délku doby závazku (12 měsíců), neboť skutečně závazek časově neomezený nebo na nepřiměřenou dobu by nepochybně vedl též k zásahu do rovnosti v právu podnikat, avšak z hlediska vedlejších účastníků, dříve odpůrců. Obecně vzato, bude třeba individuálně přistupovat k hodnocení tzv. ,konkurenčních ujednání‘, tj. od případu k případu, neboť faktem zůstává, že tu je na jedné straně výslovná úprava, týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství (dle obch. zák.), ochrany autorských práv (zák. č. 35/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů (zák. č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a na druhé straně jsou důležité takové ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence.“

### 3 Etapa druhá: roky 2001–2006

K prvnímu „dokonanému“ pokusu o změnu právní úpravy, na jejímž základě by bylo do budoucna konečně možné, aby byla v rámci pracovněprávních vztahů sjednávána konkurenční doložka jako smluvní typ výslovně upravený platnou právní úpravou, došlo po roce 1989 teprve až novelou „starého“ zákoníku práce, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., která s účinností od 1. 1. 2001 institut „konkurenční doložky“ do českého pracovního práva konečně zavedla rozšířením dosavadního odstavce 2 § 29 „starého“ zákoníku práce a rozšířením § 29 o další odstavec 3.

#### § 29

*(1) V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:*

- a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,*
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),*
- c) den nástupu do práce.*

*(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínky, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.*

*(3) Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.*

V této souvislosti je namístě poznamenat, že novelizace „starého“ zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. byla připravována a sledovala primárně představní (ve smyslu vstupu do EU) harmonizační účely (někdy bývá v literatuře označována jako „první harmonizační novela zákoníku práce“). To, že do ní byla s účinností od 1. 1. 2001 vložena i legislativně ne zcela zdařilá (viz výše) úprava konkurenční doložky na základě poslanceké iniciativy (tedy bez toho, že v těchto otázkách prošla připomínkovým řízením), bylo reakcí poslanců na „společenskou objednávku“, kterou příslušné ministerstvo a vláda do té doby vytrvale přehlížely. Na jedné straně tak byl vytvořen velmi problematický právní základ pro sjednávání konkurenčních doložek (k některým problematickým bodům viz níže), na straně druhé lze iniciativním poslancům vyjádřit dík – svým návrhem pomyslně „pootevřeli“ dosud pevně zavřené dveře a bylo zřejmé, že přijatým pozměňovacím

návrhem (jakkoliv nedokonalým) byl vytvořen základ umožňující další kultivaci daného institutu.

K podrobnému rozboru problematických bodů přijaté úpravy lze odkázat na dobovou odbornou literaturu;<sup>16</sup> novelizací do zákoníku práce vnesená konkurenční doložka přinesla mnoho otázek, z nichž pro další vývoj daného institutu lze vyzvednout zejména diskusi věnující se povaze podmínek podmiňujících možnost jejího sjednání: „[...] *podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; [...]*“.

V zásadě polarizovaly v odborné veřejnosti dva názorově odlišné proudy, třetí názorový proud byl pak jejich syntézou.

První názorový proud zastával stanovisko, že oněmi podmínkami jsou finanční podmínky, tedy existence finančního plnění ze strany zaměstnavatele, které zaměstnanci, resp. bývalému zaměstnanci, kompenzuje po dobu dodržování zákazu konkurence omezení jeho možného uplatnění se na trhu práce či v jeho vlastních podnikatelských aktivitách.

Druhý názorový proud se přikláněl spíše k výkladu, že ony podmínky je třeba posuzovat případ od případu dle parametrů práce vykonávané příslušným zaměstnancem a z toho plynoucího přístupu k informacím tvořícím obchodní tajemství zaměstnavatele, resp. know-how, určitým privilegovaným informacím apod.

Třetí názorový proud pak zastával stanovisko, že uzavření konkurenční doložky je možné jen při naplnění obou skupin podmínek výše uvedených.

Naposled uvedený názorový proud byl později sledován při dalším legislativním vývoji.

Významně zlepšení úrovně právní úpravy konkurenční doložky v českém pracovním právu přinesla pak novelizace „starého“ zákoníku práce provedená novelou č. 46/2004 Sb., která – s účinností od 14. 1. 2004 – obohatila pracovní kodex o nově vložený § 29a.

### § 29a

*(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.*

*(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.*

*(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by*

<sup>16</sup> Např. PICHRT, J. Konkurenční doložka a odchodné. *Právní rádce*. 2003, č. 10, s. 38–45.



*mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 31), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.*

*(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžitě částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžitě částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.*

*(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.*

*(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžitě vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.*

*(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.*

V tomto znění ustanovení zůstalo bez změn až do konce účinnosti starého zákoníku práce, tedy do 31. 12. 2006; výrazná podobnost se zněním současného § 310 v „novém“ zákoníku práce je zřejmá.

## **4 Etapa třetí: 2007–2013**

I když ustanovení o konkurenční doložce obsažené v „novém“ zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb., dále též jen „zák. práce“), který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007, nebylo v zásadě příliš odlišné od jeho posledního znění obsaženého ve „starém“ zákoníku práce (viz výše) – základní „parametry“ (max. 1 rok omezení a peněžitě vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku) zůstaly zachovány, přesto bylo možné nalézt v samotném textu při porovnání obou znění formulační změny. Nejvýznamnější změna však spočívala v tom, že ustanovení o konkurenční doložce v „novém“ zákoníku práce (§ 310 zák. práce) bylo zasazeno do rámce nového pracovního kodexu, který byl již ovládnut liberální zásadou „co není zakázáno, je povoleno“ a významně tak rozšiřoval (byť s četnými, v zákoníku samém stanovenými limity) smluvní volnost stran pracovního poměru, a který byl ve vztahu k občanskému zákoníku – tehdy ještě „starému“ (zák. č. 40/1964 Sb.) – postaven na principu delegované působnosti vybraných ustanovení občanského kodexu.

Rok 2008, resp. nálezn Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 (vyhlášený ve Sbírce zákonů ČR pod č. 116/2008 Sb.) sice nepřinesl žádné „přímé zásahy“ do textu ustanovení § 310 zák. práce, avšak pro mnohé související aspekty, zejména však pro změněný vztah zákoníku práce a „starého“ občanského zákoníku, který byl v důsledku tohoto

nálezu Ústavního soudu nově postaven (od vyhlášení shora uvedeného nálezu ve Sbírce zákonů – tj. od 14. 4. 2008) na principu subsidiarity, je namísto zde tento nález Ústavního soudu zmínit i v souvislosti s vývojem aplikace a pojetí konkurenční doložky v dalším období.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. došlo s účinností od 1. 1. 2012 k prozatím posledním významným „parametrickým“ změnám v § 310 zák. práce upravujícím konkurenční doložku; s účinností od 1. 1. 2012:

- došlo ke snížení minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání na polovinu průměrného (měsíčního) výdělku za každý měsíc plnění závazku; zachována zůstala maximální možná délka omezení (závazku) na dobu 1 roku,
- bylo vypuštěno omezení, které stanovilo, že konkurenční doložku lze sjednat nejdříve po uplynutí zkušební doby.

## 5 Etapa čtvrtá: 2014–?

Po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb. nabyt účinnosti dne 1. 1. 2014), resp. v důsledku subsidiární působnosti nového občanského kodexu na pracovněprávní vztahy se na pojetí, resp. výkladu právní úpravy konkurenční doložky v českém pracovním právu ničeho podstatného nezměnilo.

I nadále zůstalo ujednání o konkurenční doložce jediným případem, kdy je možné (nikoli nezbytné – nejde o podstatnou náležitost konkurenční doložky) sjednat smluvní pokutu (jedná se o jediný případ, ve kterém zákoník práce upravuje sjednání smluvní pokuty – srov. § 346d odst. 7 zák. práce), kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže sjednaný závazek poruší. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti po skončení zaměstnání by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zaplacením smluvní pokuty zanikne závazek zaměstnance.<sup>17</sup> Jedná se o odchylnou úpravu od § 2049 odst. 1 obč. zák., podle něhož zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splatit dluh smluvní pokutou utvrzený, aplikovatelný je však § 2050 obč. zák., ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel není oprávněn požadovat náhradu škody způsobené porušením konkurenční doložky, neboť je-li ujednána smluvní pokuta, nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje.

M. Bělina k tomu uvádí: „*Od tohoto ustanovení se v pracovním právu nelze podle našeho názoru smluvně odchýlit. Jiná situace by však nastala, pokud by se zaměstnanec současně s porušením konkurenční doložky dopustil ještě navíc nekalosoutěžního jednání podle občanského zákoníku. V takovém případě by bývalý zaměstnavatel mohl vůči svému bývalému zaměstnanci uplatňovat nároky též podle*

<sup>17</sup> PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 230 a násl.

občanského zákoníku. Podle § 2988 obč. zák. osoba, jejíž právo bylo nekalou soutěží porušeno nebo ohroženo, může proti rušiteli požadovat, aby se tohoto jednání zdržel, anebo aby odstranil závadný stav. Dále může požadovat přiměřené zadostiučinění, které může být poskytnuto i v penězích, náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení.<sup>18</sup>

Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; v takovém případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Otázka možnosti odstoupení od konkurenční doložky byla v české odborné literatuře i právní praxi před mnoha roky diskutována v souvislosti s faktem, že mnohé informace plynutím času ztrácí na významu apod.

Mnoho zaměstnavatelů tento aspekt reflektovalo v minulosti například sjednáním příslušných důvodů pro odstoupení ze strany zaměstnavatele,<sup>19</sup> mnoho zaměstnavatelů nikoliv. S ohledem na částky, které v takových případech byly bývalými zaměstnanci vůči bývalým zaměstnavatelům nárokovány, není překvapivé, že se jednalo o případy nejen teorií, ale zejména praxí sledované. Poměrně záhy převážilo pojetí zastávané kontinuálně Nejvyšším soudem ČR, které poměrně jednoznačně vystihuje níže uvedená právní věta: „Odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků; ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků. K platnosti konkurenční doložky se nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“ NS 21 Cdo 4986/2010, SJ 35/2012.

Dne 21. 5. 2021 byl dosavadní (shora uvedený) náhled zcela změněn rozhodnutím Ústavního soudu II. ÚS 1889/19 (viz citace níže). Podrobnému rozboru tohoto nového nálezu ÚS se bude věnovat jiná stať této monografie. Jako u každého rozhodnutí Ústavního soudu, které převrací dosavadní litetou rozhodovacího praxi soudů (a takových rozhodnutí Ústavního soudu můžeme v posledních nemnoha letech identifikovat v rámci pracovního práva hned několik), nalezneme v rámci odborné veřejnosti i právní praxe přívržence nového pohledu i ty, kteří budou mít k novému pojetí jistou míru skepse – to je ostatně zřejmé i ze statí věnovaných konkurenční doložce v pracovníprávních vztazích v této publikaci. Různost pohledů je legitimní a odborný diskurs obohacující.

<sup>18</sup> BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1219–1220.

<sup>19</sup> Bylo možné se setkat i s úvahami o možnosti sjednat konkurenční doložku na dobu určitou: „[...] pro případ skončení pracovního poměru před [...]“, např. u vědomí faktu rychlosti pokroku (zastarávání či zpřístupnění určitých poznatků apod.) v daném oboru apod.

Ve vztahu ke shora uvedenému novému pohledu Ústavního soudu si dovolím citovat pouze část z rozsáhlé „právní věty“<sup>20</sup> formulované k danému případu:

*„I. Konkurenční doložka je obecně přípustným prostředkem smluvního omezení základních práv zaměstnance, jenž – ač má synallagmatickou povahu – slouží primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele. Naopak v zájmu zaměstnance zásadně je, aby konkurenční doložkou vázán nebyl, neboť se jedná o institut smluvního práva, který jej po skončení pracovního poměru nezanedbatelným způsobem omezuje a zasahuje do jeho práva na svobodnou volbu povolání a podnikání (čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod), práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) nebo práva na ochranu vlastnictví (čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod).*

[...]

*IV. Plošný zákaz smluvních ujednání výslovně umožňujících zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu, jenž je stanoven toliko judikaturou obecných soudů, nikoli zákonem, je ústavně nepřípustným soudcovským dotvářením práva a porušuje princip dělby moci (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky), princip autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) a základní práva zaměstnavatele podle čl. 2 odst. 3 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.*

*V. Právo zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez uvedení důvodu, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána, ovšem neznamená, že zaměstnanci coby typově slabší smluvní straně v pracovněprávních vztazích nemá být poskytnuta žádná ochrana před potenciální svévolí nebo zneužitím tohoto práva ze strany zaměstnavatele. Svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nicméně musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky předpokládány.“*

V daném případě tedy po mnoha letech ustálené judikatury „uspěl u soudu“ (v tomto konkrétním případě Ústavního) zaměstnavatel, který od konkurenční doložky bez uvedení důvodu odstoupil – jistě k velké úlevě, či při pohledu do minulosti a již rozsouzených případů spíše „k povzdechu“ mnohých právníků, kteří (zejména v „raných dobách“ stávající podoby právní úpravy) konkurenční doložky podobného znění pro zaměstnavatele často sepisovali.

Odhlédneme-li však od jednotlivého případu a jeho aktérů, pak shora citovaný nálezh osobně řadím z pohledu jeho možných, resp. částí „zaměstnavatelské veřejnosti“ dychtivě očekávaných, dopadů pro budoucí právní praxi, do skupiny výrazně „pro korporátních“ soudních rozhodnutí poslední doby.

Při bližším pohledu na shora uvedený nálezh Ústavního soudu (viz citace části právní věty I.) zaujme, jak tento zobecněně „pro zaměstnavatelský“ nálezh Ústavního soudu zaštiťuje „zájmy zaměstnanců“, v jejichž zájmu má údajně „zásadně být, aby nebyli konkurenční doložkou vázáni“. Pokud je to skutečně tak zásadní,

<sup>20</sup> Viz Systém ASPI – JUD560996CZ.

je možná načase podívat se po tomto soudním výkladovém obratu o 180 stupňů na samotnou právní úpravu konkurenční doložky v našem pracovním právu – zvláště je-li zřejmé, že ani 18 let v podstatě neměnné textace příslušného ustanovení a ustálené judikatury vyšších soudů zárukou stability soudního výkladu stejně není, a to bezesbýtku ani pro zaměstnavatele (viz shora pod bodem V.).

Na druhou stranu, upřímně řečeno, právní věta pod bodem V. pro mne v celkovém kontextu vyznívá spíše jako alibistické „vytvoření si prostoru“ pro možnost někde v nálezů zachování „tradice“ zmínit „zaměstnance, coby slabší smluvní stranu“ (přeci jen jsme v pracovním právu, tak „se to sluší“) než jako v praxi reálně uplatnitelný návod pro zaměstnance, postiženého „bezdůvodným“ odstoupením (brzy bývalého) zaměstnavatele poté, co cítí zásadu *pacta sunt servanda* zaměstnanec odřekl (bohužel tyto šance se neopakují a v malém „českém“ rybníčku se o nich většinou „z doslechu ví“) několik „hozených lan“ od konkurence.

Nepochybně i Ústavní soud si je vědom faktu, že počet pracovních sporů řešených českými soudy od roku 1990 v podstatě setrvale klesá (dle statistik Ministerstva spravedlnosti jsme v rámci evropských zemí zcela raritní zemí, co do nyní již naprosto zanedbatelného ročního soudního nápadu pracovněprávních sporů) a jejich řešení soudy<sup>21</sup> nepatří zpravidla mezi rutinní a tedy ani rychlá řízení, která by při jejich složitosti měl zaměstnanec zvládnout bez odborné právní pomoci; v tomto kontextu bych váhal, zda poslední věta (*in fine* V. shora) je více „knížecí radou“ pro zaměstnance či spíše „fikovým listem“ – zmiňuje sice slabší stranu, ale obsahuje současně vzkaz v základu ještě více uklidňující zaměstnavatele.

Zajímavé může být, pokud se prizmatem pohledu právní úpravy konkurenční doložky a „sdělení obsažených“ ve shora rozebíraném rozhodnutí podíváme na jiný nález Ústavního soudu, který (ostatně senátem ve shodném obsazení) byl vyhlášen 2. 5. 2019 pod sp. zn. II. ÚS 3101/18. V tomto případě Ústavní soud zrušil rozsudek Nejvyššího soudu, kterým bylo dle výroku Ústavního soudu „[...] porušeno vlastnické právo a právo na podnikání stěžovatelky zaručené čl. 11 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení se zásadou *pacta sunt servanda* plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky“. Stěžovatelkou byla společnost s ručením omezeným (zaměstnavatel), která nárokovala u soudu zaplacení smluvní pokuty ve výši 420 000 Kč po své bývalé zaměstnankyni (částka 420 000 Kč byla ekvivalentem roční průměrné mzdy zaměstnankyně za rok 2012), která porušila konkurenční doložku tím, že se nechala na 4 dny zaměstnat (nový pracovní poměr sama zrušila ve zkušební době) u společnosti, která vykonávala činnost se soutěžní povahou k předmětu činnosti stěžovatelky. „Navzdory krátké době nového zaměstnání žalované stěžovatelka uplatnila svůj nárok plynoucí ze zmíněné konkurenční doložky a s ní související smluvní pokuty“ (cit. sp. zn. II. ÚS 3101/18) a Ústavní soud jí přisvědčil a odmítl (mj.) názor Nejvyššího soudu „[...] že výkon práva

<sup>21</sup> Funkční alternativu mimosoudního řešení individuálních pracovních sporů v naší zemi bohužel také nemáme – k tomu srov. PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.

stěžovatelky spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty žalovanou byl v daném případě v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů“.

Pod bodem 22 odůvodnění tohoto nálezu Ústavního soudu je uvedeno:

„22. Jelikož zásada *pacta sunt servanda* vyplývá z principů právního státu dle čl. 1 odst. 1 Ústavy, má povahu ústavní zásady, a tudíž prostupuje celým právním řádem, včetně zákoníku práce. Zásada *pacta sunt servanda* se uplatňuje všude tam, kde se v právním řádu vyskytuje smlouva, jako obecný právní institut, neboť jsou vzájemně nerozlučně spjaty. Tato zásada totiž nevyjadřuje nic jiného než skutečnost, že smlouva je závazná. **Závaznost smlouvy je přitom jejím pojmovým znakem. Nelze tak uvažovat o ‚nezávazné smlouvě‘ a samo toto slovní spojení je protimluv.** Výklad Nejvyššího soudu učiněný v napadeném rozhodnutí však závaznou povahu konkurenční doložky nerespektuje.“

Ve světle nálezu II. ÚS 1889/19 vydaného s ročním odstupem by bylo možné řečnický dodat – závazné smlouvě (?) – jak pro koho; je zřejmé, že zaměstnavatelé se budou po tomto nálezu Ústavního soudu cítit přímo povzbuzeni ke sjednávání konkurenčních doložek s ujednanou možností odstoupit z (pouze) jejich strany bez udání důvodu. Pro ně se tak tato smlouva (konkurenční doložka) stane *de facto* „nezávaznou“, či spíše závaznou na jejich uvážení, i když ... (viz shora pod bodem V.) ani projevená vůle bezdůvodně odstoupit nesmí být „svévolná“.

Je až zarážející, jak stranou všech úvah zůstaly okolnosti, které provázejí sjednání konkurenční doložky, ta je zpravidla obsažena již v pracovní smlouvě a síla vyjednávací pozice budoucího zaměstnance o obsahu konkurenční doložky (pracovní smlouvy, která ji obsahuje) je v nepřímé úměře s mírou jeho potřeby získat dané pracovní místo – jistě, v případě zaměstnanců, u kterých připadá v úvahu sjednání konkurenční doložky, se nebude jednat o typickou „slabší stranu“ pracovního poměru, ale případů, kdy by návrh pracovní smlouvy (včetně konkurenční doložky) předkládal a v jednání o ní měl iniciativu zaměstnanec, asi v praxi moc zažít nelze. Nakonec však přeci jen dojde ke sjednání pracovní smlouvy jako kompromisu přijatelnému a závaznému pro obě strany – včetně konkurenční doložky.

## 6 Závěrem

Je otázkou, zda v důsledku rozhodnutí Ústavního soudu II. ÚS 1889/19 z května 2021 nenastal čas pro úvahy o potřebě změn právní úpravy konkurenční doložky v českém pracovním právu. Od odborů, tradičních iniciátorů změn pracovněprávní legislativy v posledních 20 letech však v tomto případě – s ohledem na „cílovou skupinu“ – iniciační návrhy asi očekávat nelze.

A pokud jde o konkurenci samu – je zjevné, že na sebe bere množství podob a nemohu se ubránit dojmu, že ji občas podprahově vnímám i v rozhodování nejváženějších soudních institucí. Nedávno jsem četl článek dvou kolegů, kteří poukazovali na fakt, že usnesením Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1077/16, kterým Ústavní

soud „překonal“ znění § 11 zák. práce a odmítl podmínění pozice vedoucího zaměstnance existencí podřízených zaměstnanců, je výkladem, který (cit. Hanzala a Tomšeje) „[...] lze považovat za výklad, jenž je *contra verba legis* a v rozporu s dosavadní judikaturou i odbornou literaturou“.<sup>22</sup>

Při plném vědomí výjimečného postavení a úlohy Ústavního soudu, avšak při určitém srovnání shora uvedených rozhodnutí a opětovném čtení části právní věty (V.): „[...] jenž je stanoven toliko judikaturou obecných soudů, nikoli zákonem, je ústavně nepřijatelným soudcovským dotvářením práva a porušuje [...]“ se mi – mi-moděk – vybavuje věta: *Quod licet Iovi, non licet bovi*.

---

<sup>22</sup> HANZAL, V., TOMŠEJ, J. Vedoucí zaměstnanec a výklad zákonných ustanovení *contra verba legis*. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2021, č. 3, s. 49 a násl.