

# KONKURENČNÍ DOLOŽKA A PENĚŽITÉ VYROVNÁNÍ

ROMAN TUREK

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

## Abstrakt

Institut konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích umožňuje smluvním stranám sjednat dohodu, na základě které je zaměstnanec povinen zdržet se výkonu konkurenční činnosti vůči bývalému zaměstnavateli. Obligatorní náležitostí retenčního ujednání je závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci přiměřenou finanční kompenzaci. Aplikace institutu peněžitého vyrovnání způsobuje výkladové problémy, jak v oblasti pracovních vztahů, tak i s ohledem na otázky práva daňového, práva sociálního zabezpečení a výkonu rozhodnutí.

## Klíčová slova

Konkurenční doložka, ochrana know – how, pracovní smlouva, peněžité vyrovnání, konkurenční jednání

## Abstract

In the case of conclusion of agreement under which an employee undertakes, after the termination of his employment for a certain period but for no longer than one year, to refrain from performance of gainful activity which would be of a competitive nature to the employer's business activity. The employer must pay to the employee a monthly compensation in money during the whole period of respecting the prohibition. We consider issue of monetary compensation within branches of Tax law, Social insurance and general health insurance law and in a branch of enforcement of a decision.

## Key words

restraint of trade clause, covenant not to compete, non-competition clause, contract of employment, competitive relationship, financial compensation

Institut konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích umožňuje ve smyslu § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, smluvním stranám sjednat dohodu, na základě které se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Obligatorní náležitostí retenčního ujednání je závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci přiměřenou finanční kompenzaci. Aplikace institutu peněžitého vyrovnání způsobuje výkladové problémy, jak v oblasti pracovních vztahů, tak i s ohledem na otázky práva daňového, práva sociálního zabezpečení a výkonu rozhodnutí.<sup>1</sup>

### Obecná povaha

V minulosti vzbuzoval požadavek úplatnosti dohod o nekonkurenci polemiky, nepanoval jednotný názor na nutnost poskytování finančního plnění zaměstnanci.<sup>2</sup> Obligatorní náležitost v podobě peněžitého vyrovnání poskytovaného zaměstnanci v průběhu sjednané doby plnění dohody o nekonkurenci je projevem synallagmatické povahy doložek.

Nekoncepční činnost zákonodárce, projevující se v užívání právním řádem neznámých a nedefinovaných pojmů, způsobuje obtíže při výkladu právních norem. Potřeba konsistence a jednoznačnosti právní úpravy by se měla projevovat nejenom v rámci jednoho právního odvětví, ale napříč celým právním řádem. Problémy spojené s názvoslovím lze odstranit výkladem práva, některé ale i tak způsobují aplikační problémy právní praxi. Domníváme se, že právě i institut peněžitého vyrovnání v právní úpravě konkurenční doložky je příkladem nevhodně zvoleného způsobu právní úpravy bez provázanosti s dalšími normami.

Otázka povahy finančního plnění ze strany zaměstnavatele vzbuzuje řadu pochybností. Její vyřešení má dosah na posouzení peněžitého vyrovnání z hlediska právních vztahů mimo pracovní právo. Především se bude jednat o nazírání na peněžité plnění plynoucí z konkurenční doložky z hlediska předpisů daňových, z hlediska předpisů upravujících výkon

---

<sup>1</sup> Pichrt, J.: Konkurenční doložka a odchodné, PRAVNIRADCE.IHNED.CZ 27. 10. 2003 11:05

<sup>2</sup> Pelikánová, I.: Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy, Právní praxe v podnikání, 1997, č. 1; Jakubka, J.: Konkurenční doložka, Práce a mzda, 2001, č. 8, s. 5-10

rozhodnutí nebo z hlediska předpisů z oblasti sociálního zabezpečení a dalších. Jaký druh příjmu resp. jaký druh pohledávky peněžité vyrovnání představuje?

Jak je z textu zákonné úpravy zákoníku práce patrné, ten blíže jeho povahu nespecifikuje. Srovnáním s jinými instituty, využitím analogického výkladu, dospějeme k závěru, že i s ohledem na všechny odlišnosti bude mít peněžité plnění zaměstnavatele nejužší vztah k institutu mzdy. Nemůžeme říci, že se jedná přímo o mzdu, jelikož vyrovnání není plněním poskytovaným za vykonanou práci. Na rozdíl od mzdy může být poskytováno jenom v penězích, naturální forma plnění se s ohledem na text zákona nepřipouští. Právě naopak je plněním poskytovaným za upuštění od realizace práce. Závazek zaměstnavatele plnit vzniká skončením pracovního vztahu a trvá po dobu plnění závazku ze strany zaměstnance. Částečně by tak peněžité vyrovnání mohlo připomínat pracovněprávní institut náhrady mzdy, která je poskytována zaměstnanci v situaci, kdy mu za zákonem stanovených předpokladů náleží finanční plnění ze strany zaměstnavatele i v době, kdy práci pro zaměstnavatele nekoná. Evidentním zůstává bližší vztah ke mzdě nebo jejím náhradám než k jiným druhům peněžitých pohledávek vyskytujících se v pracovním právu. Společným rysem je relace k základnímu pracovnímu vztahu, k výkonu závislé práce. Plnění poskytnuté zaměstnanci plní některé z funkcí připisovaných institutu mzdy v pracovněprávních vztazích<sup>3</sup>, dle našeho názoru především funkci alimentární, regulační i kompenzační. Blízkost vztahu dokazují i obdobná práva zaměstnance v případě neposkytnutí plnění ze strany zaměstnavatele vedoucí k ukončení smluvního vztahu. Činíme závěr, že peněžité vyrovnání poskytované zaměstnanci za plnění povinností plynoucích s retenčního ujednání budeme vnímat jako příjem úzce spjatý s realizací závislé práce a plnicí funkcí mzdy.

#### Výše peněžitého vyrovnání

Povinnou obsahovou součástí konkurenční doložky představuje dohoda smluvních stran o výši finančního plnění, které bude zaměstnavatel hradit zaměstnanci po dobu plnění závazku nekonkurovat. Peněžité plnění musí být dle zákoníku práce přiměřené, přičemž nejnížší přípustná míra přiměřenosti byla stanovena ve výši průměrného měsíčního výdělku. Vrchní hranici limitace zákon nestanoví. Průměrným měsíčním výdělkem rozumíme

---

<sup>3</sup> Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno, 2004, str. 370

průměrný hrubý výdělek,<sup>4</sup> jehož způsob výpočtu stanoví zákoník práce v ustanoveních HLAVY XVIII. Vychází-li zákonodárce v pojetí peněžitého vyrovnání z koncepce hrubého výdělku, máme za to, že na rozdíl od čistého výdělku<sup>5</sup> jsou jeho součástí i finanční prostředky, na které se vztahuje odvodová povinnost:

- a) daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti
- b) pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
- c) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

K zákonem stanovené výši peněžitého vyrovnání se negativně vyjadřuje Tomek, když uvádí, že „výše měsíčního vyrovnání stanovená částkou, která činí minimálně výši průměrného měsíčního výdělku, je podle mého názoru ve většině případů nepřiměřeně vysoká a omezuje využití konkurenční doložky v praxi. Jeho výše by se měla odvíjet od rozsahu omezení žádaného po zaměstnanci po skončení zaměstnání, ceny konkrétních znalostí a dovedností na trhu práce, přičemž jeho minimální výše by měla být snížena.<sup>6</sup> S uvedeným nemůžeme souhlasit, domníváme se, že zákonem vymezená hranice nejnižší úrovně kompenzace odpovídá míře zásahu do ústavních práv bývalého zaměstnance. Stanovování vyrovnání s ohledem na další řadu těžko měřitelných a subjektivních kategorií by zbytečně vnášelo právní nejistotu do smluvních vztahů, stanovení minimálního standardu je proto namístě.

Vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodli na jiné době splatnosti.

V literatuře se dále setkáváme s názorem, že povinnost hradit resp. nehradit peněžité vyrovnání by měla zohledňovat i důvody skončení pracovněprávního vztahu, po jehož skončení nastupují účinky konkurenční doložky. V případě, že původní pracovní vztah končí z důvodů porušování

---

<sup>4</sup> § 352 zákoníku práce: „Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak“

<sup>5</sup> § 356 odst. 3 zákoníku práce: „Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 100), pojistného na všeobecné zdravotní pojištění 101) a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti 102), vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.“

<sup>6</sup> Tomek, M.: Konkurenční doložka, Právní rádce, 2007, č. 8, str. 29

povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, mohla by být povinnost hradit kompenzaci omezena.<sup>7</sup> Máme za to, že není rozhodující důvod ukončení pracovního vztahu, protože ten nemá vliv na obsah závazku ujednaného v retenční doložce. Předmětem i nadále zůstává ochrana informací a pracovních postupů zaměstnavatele před využitím v konkurenčním boji. Cenou za tuto ochranu je povinnost úhrady kompenzace bývalému zaměstnanci. Zaměstnavatel se měl možnost rozhodnout, jestli si zaměstnance ponechá i nadále, tedy i v případě neřádného plnění svých povinností, nebo s ním pracovní vztah ukončí a bude muset dostát povinností z konkurenční doložky anebo od konkurenční doložky odstoupí, pak ale nebude mít možnost dožadovat se smluvního zákazu konkurence bývalého zaměstnance.

Povinnost hradit sjednané peněžité vyrovnání minimálně ve výši průměrné hrubé mzdy platí dle současné právní úpravy po celou dobu trvání závazku. Zákonodárce nezohledňuje skutečnost, jestli zaměstnanec v době dodržování zákazu konkurence realizuje právo na svobodu podnikání a právo na svobodnou volbu povolání jiným způsobem neporušujícím retenční ujednání a získává tak prostředky k uspokojování životních potřeb. Máme za to, že k výdělkům zaměstnance v době dodržování zákazu konkurence by mělo být přihlíženo.

Tím, že zákon stanovuje minimální výši peněžitého vyrovnání na úrovni průměrného výdělku u bývalého zaměstnavatele, zohledňuje tak situaci, kdy zaměstnanec s ohledem na omezení plynoucí z konkurenční doložky, především s přihlédnutím k jeho pravděpodobné úzké specializaci, nebude schopen realizovat práci bez porušení závazku. Minimální standard jeho životní úrovně v porovnání s dobou před skončením zaměstnání ale zůstane zachován.

V případě, že by byla konkurenční doložka koncipována mírněji a zaměstnanec by byl schopen prací získávat potřeby k uspokojení životních

---

<sup>7</sup> tamtéž

potřeb v jiném odvětví nebo na jiné pracovní pozici, faktická míra omezení jeho ústavních práv by byla nižší. Tato skutečnost by pak mohla být zohledněna ve výši kompenzace hrazené od bývalého zaměstnavatele.

Samozřejmě si uvědomujeme i tu skutečnost, že zaměstnanec má právo nejenom udržovat si příjmem z práce životní úroveň, ale také ji nadále zvyšovat, např. sjednáním nového pracovního vztahu zaručujícího více ohodnocené realizování jeho schopností. Proto tvrzení, že příjem u nového zaměstnavatele má být plně zohledněn při výpočtu výše finanční kompenzace plynoucí z retenční doložky, se nám také nezdá spravedlivý.

Domníváme se, že nejvhodnějším způsobem úpravy zohlednění výše příjmů z realizace práce v době plnění povinnosti nekonkurovat by mohlo být moderační právo soudu, který by na návrh bývalého zaměstnavatele přiměřeně k okolnostem případu snížil jeho povinnost hradit finanční kompenzaci. Vycházejíc ze zmíněné úvahy o tom, že zaměstnanec má právo si svoji životní úroveň nejenom udržet ale i zvýšit, bychom doporučovali stanovit, že soud má možnost peněžitou kompenzaci snížit maximálně na polovinu sjednané částky.<sup>8</sup>

a) Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Z pohledu práva daňového představuje peněžité plnění, které chápeme jako požitek související s výkonem závislé práce, příjem ze závislé činnosti dle zákona o daních z příjmů.<sup>9</sup> Příjmy ze závislé činnosti se dle § 6 odst. 1 písm. d) citovaného zákona rozumí také „příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává“. Plnění plynoucí z konkurenční doložky naplňuje charakteristiku příjmu plynoucího v souvislosti s dřívějším výkonem závislé činnosti ve formě

---

<sup>8</sup> Jak uvádí Čechtická, A., Gajda, M.: Konkurenční doložky v Česku a v Německu, [http://www.dtiik.cz/Plus/archiv-cz/2005/0505/plus\\_0505\\_recht\\_noerr\\_cz.htm](http://www.dtiik.cz/Plus/archiv-cz/2005/0505/plus_0505_recht_noerr_cz.htm), započítání příjmu dosahovaného výdělečnou činností v době platnosti konkurenční doložky obsahuje i německá právní úprava.

<sup>9</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

pracovněprávního poměru ve smyslu § 6 odst. 1 písm. a).<sup>10</sup> Příjem ze závislé činnosti je dle § 3 odst. 1 písm. a) předmětem daně z příjmu fyzických osob, a tedy dani podléhá i plnění plynoucí bývalému zaměstnanci z konkurenční doložky.<sup>11</sup> Zaměstnavatel tak i nadále vystupuje v pozici plátce daně a je povinen dostát všem povinnostem stanoveným v zákoně o dani z příjmu, především daň ve formě zálohy z příjmu bývalého zaměstnance srazit a odvést příslušnému správci daně.

V této souvislosti považujeme za vhodné upozornit na skutečnost, jestli bylo bývalým zaměstnancem podepsané prohlášení ve smyslu § 38k odst. 4 zákona o dani z příjmu.<sup>12</sup> V případě, že zmíněné prohlášení bylo bývalým zaměstnancem podepsáno, zaměstnavatel dle zákona vypočtenou zálohu na daň, „nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani podle § 35ba a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění.“<sup>13</sup> Nebylo-li prohlášení podepsáno, žádné nezdanitelné částky nebudou při výpočtu daně zohledněny<sup>14</sup> a daň se vypočte dle § 38h odst. 4 zákona o daních z příjmů. Záloha na daň za kalendářní měsíc je dle § 38 odst. 2 stanovena ve výši 15% ze základu pro výpočet zálohy.

#### b) Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

Vyřešení otázky, jestli má být z peněžitého vyrovnání placeno zdravotní pojištění je docela úzce spjato s právě řešenou daňovou problematikou. Dle § 4 zákona o veřejném zdravotním pojištění<sup>15</sup> (dále jenom ZVZP) jsou plátcí pojistného zaměstnavatelé a pojištěnci, kterými se ve smyslu § 5 písm. a) ZVZP rozumí mimo jiné také zaměstnanci. Za zaměstnance

---

<sup>10</sup> Máme za to, že pojem pracovněprávního poměru s odkazem na definici provedenou v § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmu „poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce“ subsumuje všechny pracovněprávní vztahy, ne jenom pracovní poměr.

<sup>11</sup> Obdobně uvádí Brychta, I.: Konkurenční doložka, Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 10, str. 12

<sup>12</sup> „Plátce daně srazí zálohu podle § 38h odst. 3 a přihlédne měsíční slevě na dani podle § 35ba a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění, podepíše-li poplatník do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období prohlášení o tom,

a) jaké skutečnosti jsou u něho dány pro přiznání slevy na dani podle § 35ba, popř. kdy a jak se změnily,

b) že současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje nárok na slevu na dani podle § 35ba u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku nepodepsal u jiného plátce prohlášení k dani,

c) jaké skutečnosti jsou u něho dány pro přiznání daňového zvýhodnění na vyživované dítě (§ 35c), popřípadě kdy a jak se změnily a jedná-li se o zletilé studující dítě, že nepobírá plný invalidní důchod,

d) že současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje jiná osoba.

<sup>13</sup> § 38h odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, v platném znění

<sup>14</sup> Brychta, I.: Konkurenční doložka, Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 10, str. 12

<sup>15</sup> Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění

se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu v platném znění. Jak jsme již uvedli v předcházející části, peněžité vyrovnání plynoucí z konkurenční doložky představuje příjem ze závislé činnosti, jeho příjemce bude s ohledem na uvedené považován pro problematiku zdravotního pojištění za zaměstnance, a tedy plátce pojistného.<sup>16</sup> Povinnost zaměstnavatele hradit pojistné zaniká dle § 8 odst. 2 ZVZP dnem skončení zaměstnání, s výjimkou uvedenou v § 6 ZVZP, který stanoví, že „Zaměstnavatel je plátcem části pojistného z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle zvláštního právního předpisu zúčtovaných<sup>17</sup> bývalému zaměstnanci po skončení zaměstnání.“ Vyměřovacím základem zaměstnance dle § 3 odst. 1 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění<sup>18</sup> (dále jen ZPVZP) je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, v našem případě tedy peněžité vyrovnání plynoucí z konkurenční doložky. Dle § 9 odst. 2 ZVZP hradí pojistné za zaměstnance z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel. Dle § 2 odst. 1 ZPVZP činí výše pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Zaměstnavatel odvádí část pojistného, které je povinen hradit za svého zaměstnance a současně má povinnost odvést i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec, srážkou z jeho mzdy nebo platu, a to i bez souhlasu zaměstnance.<sup>19</sup> Pojistné se odvádí i v případech, kdy byla konkurenční doložka sjednaná podle dřívější právní úpravy dle § 29a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, platná do 31.12.2006.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> V souvislosti s uvedenou problematikou uvádí Červinka, T.: Zaměstnanecké výhody a pojistné na zdravotní pojištění, Práce a mzda, 2007, č. 7, str. 15: „Odvod pojistného z tzv. peněžitého vyrovnání je realizován i přesto, že částky jsou vypláceny bývalému zaměstnanci a ten může mít zajištěn odvod pojistného souběžně i z jiného titulu - může být dokonce považován za tzv. osobu bez zdanitelných příjmů a souběžně si odvádět pojistné jako samoplátce v minimální výši.“ Se samotným souběhem příjmů a zdvojením odvodové povinnosti počítá ZPVZP v 13, když stanoví: „Má-li pojištěnec současně více příjmů podle § 3 nebo § 3a, odvádí pojistné ze všech těchto příjmů.“ Nemůžeme se ale ztotožnit se závěrem, že se bude jednat o osobu bez zdanitelných příjmů samostatně si odvádějící minimální výši pojistného, jelikož plnění z konkurenční doložky, jak jsme uvedli na jiném místě, dani z příjmu podléhá, a tedy pro účely zdravotního pojištění má účastník zdravotního pojištění povahu zaměstnance.

<sup>17</sup> Dle § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění se zúčtovaným příjmem rozumí „plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

<sup>18</sup> zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění

<sup>19</sup> § 5 odst. 1 zákona ZPVZP

<sup>20</sup> Červinka, T.: Zaměstnanecké výhody a pojistné na zdravotní pojištění, Práce a mzda, 2007, č. 7, str. 15



Musíme konstatovat, že v praxi se v této souvislosti často setkáváme s nesprávným nahlížením na objem finančních prostředků potřebných k dostání všem povinnostem plynoucím z konkurenční doložky. Existuje totižto představa, že sjednané peněžité vyrovnání pojímá i pojistné odvody ze strany zaměstnavatele. Máme za to, že takový názor je mylný a že k finančnímu vyrovnání sjednanému s bývalým zaměstnancem je nutné připočíst náklady, které vzniknou odvodem příslušného pojistného ze strany bývalého zaměstnavatele. Současný právní stav je mladého data a souvisí se změnami provedenými v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), kde se v oblasti zdravotního pojištění výrazně změnilo vymezení vyměřovacího základu pro pojistné na zdravotní pojištění.<sup>21</sup> Ohledně právní úpravy platné do 31.12.2006 nebyla v názorech odborné veřejnosti dosažena jednotnost v otázce možnosti zápočtu peněžitého vyrovnání plynoucího z konkurenční doložky do vyměřovacího základu.<sup>22</sup> V současné době je tak nákladová stránka pro bývalého zaměstnavatele méně příznivá a požadavky na finanční zdroje k uspokojení nároku z konkurenční doložky jsou vyšší.

c) Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Zkoumáme-li peněžité vyrovnání plynoucí z konkurenční doložky, dospějeme k jiným závěrům než v předcházejícím případě. Základní normou upravující oblast sociálního pojištění je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění (dále ZPSZ). Osobní rozsah účasti zaměstnanců váže ZPSP na podmínky účasti nemocenského pojištění dle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění (dále ZNP), který v § 2 provádí výčet subjektů, na které se hledí jako na zaměstnance. Vztah bývalého zaměstnance a zaměstnavatele plynoucí z konkurenční doložky nespadá ani do jedné kategorie zaměstnanců vymezených pro účely ZNP. Z uvedeného tedy plyne, že bývalý zaměstnanec se nebude ze zákona účastnit

---

<sup>21</sup> Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce

<sup>22</sup> Brychta, I.: Konkurenční doložka, Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 10, str. 12: „Lze říci, že z hlediska sociálního a zdravotního pojištění se nejedná o příjem zaměstnance v souvislosti s výkonem zaměstnání, proto nelze příjem zahrnout do vyměřovacího základu podle odst. 1 zmíněných paragrafů. Jde pouze o příjem v souvislosti se zaměstnáním, tudíž bychom se měli řídit ustanoveními odst. 2 zmíněných paragrafů, tam však vyrovnání na základě dohody o konkurenční doložce nenalezneme. Nejedná se ani o plnění stabilizační a věrnostní povahy, nýbrž o odměnu za závazek zdržet se konkurenčního jednání. Z uvedeného plyne, že se z peněžitého vyrovnání na základě dohody o konkurenční doložce podle ustanovení § 29a zákoníku práce neodvádí ani zdravotní, ani sociální pojištění.“

Červinka, T.: Změny v platbě pojistného na zdravotní pojištění – k 1.1.2007, Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 24: „Pojistné na zdravotní pojištění se z tohoto plnění (peněžité vyrovnání – poznámka autora) odvádí (v roce 2006 i později).“

pojistného vztahu založeného ZPSZ a bývalému zaměstnavateli končí povinnost zákonných odvodů okamžikem skončení pracovního vztahu souvisejícího s konkurenční doložkou. Zaměstnanec se ale může dobrovolně účastnit alespoň důchodového pojištění ve smyslu § 6 odst. 2 zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, v platném znění. Zaměstnanec by si měl být vědom, že se mu finanční plnění plynoucí z retenční doložky nebude započítávat do výpočtového základu pro určení výše důchodu a také, že se mu doba, kdy se zdržel konkurenčního jednání vůči bývalému zaměstnavateli a nevykonával jinou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, nebude započítávat do pojistné doby pro vznik nároku na důchod. Konkurenční doložka tedy není příjmem, který by podléhal odvodům na pojistné na sociální zabezpečení a odvodům na státní politiku zaměstnanosti.<sup>23</sup>

### Peněžité vyrovnání a výkon rozhodnutí

Vyřešení otázky právního hodnocení plnění vypláceného zaměstnavatelem zaměstnanci z titulu konkurenční doložky má důležitý význam i pro oblast výkonu rozhodnutí upravenou v části VI. Zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění (dále jen OSŘ). Povaha finančního plnění vypláceného zaměstnanci rozhoduje o způsobu provedení exekuce. Jelikož jsme shora konstatovali, že peněžité vyrovnání není mzdou v pravém slova smyslu, nelze jej postihnout výkonem rozhodnutí formou srážek ze mzdy. Do úvahy tedy přichází dva jiné způsoby provedení exekuce a to exekuce srážkami z jiných příjmů dle § 299 a násl. OSŘ anebo exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky dle § 312 a násl. OSŘ. Při obecném hodnocení peněžitého vyrovnání jsme konstatovali, že mzdu zaměstnanci po skončení pracovního poměru nahrazuje, a proto ho lze považovat za zvláštní způsob náhrady mzdy, ne ale za náhradu mzdy výslovně uvedenou zákoníku práce. S ohledem na toto konstatování můžeme zkusit uplatnit ustanovení o srážkách z jiných příjmů dle § 299 OSŘ<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Obdobně uvádí Brychta, I.: Konkurenční doložka, Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 10, str. 12

<sup>24</sup> § 299

(1) Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

a) náhrada mzdy nebo platu, b) nemocenské 80a), c) ošetřovné 80a) nebo podpora při ošetřování člena rodiny, d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství 80a), e) peněžité pomoci v mateřství 80a), f) důchody, s výjimkou jejich zvýšení pro bezmocnost, g) stipendia, h) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, i) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání, j) peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním, k) úrazový příspěvek, úrazové vyrovnání a úrazová renta 80b).

na peněžité vyrovnání. Zmíněné ustanovení obsahuje taxativní výčet příjmů, které lze považovat za mzdu, resp. které plní funkci mzdy, plnění plynoucí z konkurenční doložky ale neobsahuje a nelze jej podřadit ani k pojmově nejbližším kategoriím - náhrada mzdy, odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytována v souvislosti se skončením zaměstnání<sup>25</sup>, peněžitá plnění věrnostní a stabilizační povahy. Výkon rozhodnutí srážkami z jiných příjmů proto nelze použít. Musíme konstatovat, že současná právní úprava je relativně nová a znění platné do 31.12.2006 obsahovalo demonstrativní výčet příjmů, na které se nahlíželo jako na mzdu<sup>26</sup>. Domníváme se, že s ohledem na povahu peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky byla exekuce srážkami z jiných příjmů realizovatelná.<sup>27</sup> Cílem přijetí shora popsané nové právní úpravy bylo především zpřesnění regulace a zlepšení vymahatelnosti pohledávek, při zajištění sociální jistoty dlužníků.<sup>28</sup> Máme za to, že zákonodárce v případě postihu plnění plynoucího z konkurenční doložky způsobil negativní externalitu normotvorby, se kterou nepočítal a která mohla nepříznivě zasáhnout do práv některých bývalých zaměstnanců. Zákonodárce se mnil spíš držet obecného a bazálního požadavku na obecnost právní úpravy, která je výkladem lépe aplikovatelná, než příliš detailní právní norma vylučující flexibilní aplikaci a právní výklad.

---

(2) Jde-li o výkon rozhodnutí srážkami z důchodu fyzické osoby, která z tohoto důchodu platí náklady za pobyt v ústavu sociální péče, nepodléhá výkonu rozhodnutí částka potřebná na úhradu pobytu a částka rovnající se výši kapesného v takovém ústavu. Výkon rozhodnutí ohledně dávek státní sociální podpory, které nejsou vyplaceny jednorázově, nelze provést příkázáním pohledávky.

<sup>25</sup> Jak uvádí Jirmanová, M., Kasíková, M., Vokřínková, M.: ASPI – OSŘ s komentářem, ASPI, 2007, jedná se především o „odstupné dle § 67 a § 68 zák.práce, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání např. odchodné dle § 155, §156 zák.č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo odbytné nebo odchodné dle § 138 až 140 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, pokud jsou tyto nároky vyplaceny za trvání pracovního poměru, jinak mohou být postiženy výkonem rozhodnutí příkázáním pohledávky podle § 312 a násl.“

<sup>26</sup> § 299 odst. 1 OSŘ ve znění platném do 31.12.2006

„Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z pracovní odměny členů družstev a z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci, zejména z důchodu, nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, stipendia, náhrady ucházejícího výdělků, náhrady poskytované za výkon společenských funkcí a z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.“

<sup>27</sup> Změna právní úpravy souvisela s přijetím nového zákoníku práce. Zákonodárce po novele upustil od demonstrativního výčtu jednotlivých druhů příjmu, nedomyslel tak důsledky projevující se v exekuci jiných druhů pohledávek. Taxativním výčtem posílil situaci příjemců vyjmenovaných příjmů, pro příjemce finanční kompenzace plynoucí z retenčního ujednání, jak vysvětlíme v základním textu, je současná právní úprava méně příznivá.

<sup>28</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 264/2006 Sb., uvádí: „Návrh aktuálněji a napříště i taxativně vymezuje okruh příjmů, s nimiž se pro účely srážek nakládá jako se mzdou. Taxativnost tohoto vymezení je nezbytná k zamezení nejasností, z jakého okruhu příjmů lze srážky provádět (jak o tom svědčí i nedávný protest ombudsmana proti provádění srážek ze státní sociální podpory). Okruh zabavitelných příjmů se však současně srovnává s pracovníprávní úpravou, obsaženou v návrhu nového zákoníku práce, ale i částečně rozšiřuje. Toto rozšíření souvisí s liberalizací pracovníprávních vztahů, v nichž nebudou napříště již kladený zábrany pro poskytování různých peněžitých plnění zaměstnancům. Pro ně často nebudou stanoven ani jednotný název. Jako účelné se jeví rozšíření okruhu zabavitelných příjmů o odstupné a obdobná plnění, poskytovaná při skončení zaměstnání, jakož i o peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy. Tento návrh je veden snahou posílit ochranu věřitelů a vymahatelnost pohledávek, při zajištění potřebných sociálních jistot dlužníků.“

Musíme tedy zvolit jiný způsob provedení exekuce, a to exekuci příkázáním jiné peněžité pohledávky dle § 312 na násl. OSŘ. Dle § 312 odst. 1 OSŘ: „Výkon rozhodnutí příkázáním jiné peněžité pohledávky povinného než pohledávky z účtu u peněžního ústavu nebo nároku uvedeného v § 299 lze nařít i v případě, že pohledávka povinného se stane splatnou teprve v budoucnu, jakož i v případě, že povinnému budou dílčí pohledávky z téhož právního důvodu v budoucnu postupně vznikat.“ Je nepochybné, že peněžité vyrovnání je pohledávkou bývalého zaměstnance za bývalým zaměstnavatelem a splňuje vymezené zákonné předpoklady pro tento způsob exekuce. Nejedná se ani o pohledávku nepodléhající výkonu rozhodnutí<sup>29</sup>, a proto považujeme tento způsob za jediný prostředek exekučního postihu finanční kompenzace plynoucí z konkurenční doložky.

Jak již bylo uvedeno výše, změnou právní úpravy výkonu rozhodnutí srážkami z jiných příjmu, kterou již nadále na námi zkoumanou problematiku nelze uplatnit, došlo k zhoršení postavení bývalého zaměstnance v pozici dlužníka. V případě srážek prováděných z příjmů, na které se hledí jako na mzdu, zákon ukládá povinnému ponechat alespoň jejich část k uspokojení základních životních potřeb.<sup>30</sup> Musíme-li postihovat peněžité vyrovnání formou příkázání jiné pohledávky, nemá bývalý zaměstnanec nárok na ponechání nezabavitelné částky z tohoto příjmu a renta od bývalého zaměstnavatele bude postižena

---

<sup>29</sup> § 317 OSŘ:

(1) Výkonu rozhodnutí nepodléhají pohledávky náhrady, kterou podle pojistné smlouvy vyplácí pojišťovna, má-li být náhrady použito k novému vybudování nebo k opravě budovy.

(2) Výkonu rozhodnutí nepodléhají peněžité dávky sociální péče a dávky státní sociální podpory vyplácené podle zvláštního zákona 85) jednorázově.

(3) Výkonu rozhodnutí nepodléhají peněžité pohledávky, které jsou předmětem finančního zajištění 85a) podle zvláštního právního předpisu 85b) nebo podle zahraniční právní úpravy.

<sup>30</sup> Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), v platném znění

„§ 1

(1) Základní částka, která nesmí být podle § 278 občanského soudního řádu sražena povinnému z měsíční mzdy, je rovna úhrnu dvou třetin součtu částky životního minima jednotlivce 1) a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu podle zvláštního právního předpisu (dále jen "nezabavitelná částka") na osobu povinného, a jedné čtvrtiny nezabavitelné částky na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Částka normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel 2).

(2) Na manžela povinného se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Jedna čtvrtina nezabavitelné částky se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky výživného, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá.

§ 2

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy vypočtené podle § 279 odst. 1 věty první občanského soudního řádu srazí bez omezení, činí součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu.

v plné výši. Domníváme se, že platná právní úprava založila nespravedlivé postavení pro okruh bývalých zaměstnanců plnicích povinností nekonkurovat plynoucí z retenčního ujednání v porovnání s jinými subjekty práva, které pobírají příjmy plnicí obdobné funkce. De lege ferenda by měl být nastolen stav, kdy budou tyto subjekty zrovnoprávněny, a peněžité vyrovnání plynoucí z konkurenční doložky bude považováno za příjem, na který se z pohledu exekučního práva hledí jako na mzdu.

#### **Literatura:**

- [1] Brychta, I.: *Konkurenční doložka*, Mzdy a personalistika v praxi, 2004, č. 10, str. 12
- [2] Čechtická, A., Gajda, M.: *Konkurenční doložky v Česku a v Německu*, [http://www.dtihk.cz/Plus/archiv-cz/2005/0505/plus\\_0505\\_recht\\_noerr\\_cz.htm](http://www.dtihk.cz/Plus/archiv-cz/2005/0505/plus_0505_recht_noerr_cz.htm)
- [3] Červinka, T.: *Zaměstnanecké výhody a pojistné na zdravotní pojištění*, Práce a mzda, 2007, č. 7, str. 15
- [4] Červinka, T.: *Změny v platbě pojistného na zdravotní pojištění – k 1.1.2007*, Práce a mzda, 2007, č. 1, str. 24
- [5] Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*, Masarykova univerzita, Brno, 2004, str. 370
- [6] Jakubka, J.: *Konkurenční doložka*, Práce a mzda, 2001, č. 8, s. 5
- [7] Jirmanová, M., Kasíková, M., Vokřínková, M.: *ASPI – OSŘ s komentářem*, ASPI, 2007
- [8] Pelikánová, I.: *Konkurenční doložky ve smlouvách – český způsob analýzy*, Právní praxe v podnikání, 1997, č. 1
- [9] Pichrt, J.: *Konkurenční doložka a odchodné*, PRAVNIRADCE.IHNED.CZ, 27. 10. 2003 11:05
- [10] Tomek, M.: *Konkurenční doložka*, Právní rádce, 2007, č. 8, str. 29

#### **Kontaktní údaje na autora – email:**

turek.roman@email.cz