

KONKURENČNÁ DOLOŽKA PO NOVOM

Môžem podnikat' s rovnakým predmetom činnosti ako môj zamestnávateľ podľa nového Zákonníka práce?

Podľa Zákonníka práce účinného do 31. 8. 2011 mohol zamestnanec popri svojom zamestnaní v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá bola zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Za inú zárobkovú činnosť sa považoval nielen pracovnoprávny vzťah, ale aj podnikanie. Takto vymedzený predmet konkurenčnej činnosti zamestnanca nebol veľmi „šťastne“ definovaný, pretože zo strany zamestnanca mohlo veľmi ľahko dôjsť k jeho obchádzaniu činnosťou, ktorá síce bola konkurenčná, ale nebola úplne totožná s predmetom činnosti zamestnávateľa. V praxi často dochádzalo aj k uzatváraniu konkurenčných doložiek pre čas po skončení pracovného pomeru, čo nebolo vynútitelne súdnou mocou. Takýto záväzok zamestnanca „do budúcnosti“ sa považoval za neplatný pre rozpor s ustanovením § 17 ods. 1 Zákonníka práce, pretože sa ním zamestnanec vopred vzdával svojho práva na prácu a výkon zárobkovej činnosti.

Novela Zákonníka práce spresnila inštitút konkurenčných doložiek, ktoré sa veľmi často a nesprávne aplikujú v pracovnoprávných vzťahoch a zaviedla jeho využitie aj pre čas po skončení pracovného pomeru.

Z dôvodu garantovania ústavného práva na podnikanie a uskutočňovanie inej zárobkovej činnosti zamestnanca, ako aj ochrany práva zamestnávateľa, bol spresnený zákaz zárobkovej činnosti zamestnanca, ktorá má voči činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Z uvedeného je zrejmé, že konkurenčná činnosť zamestnanca už nie je viazaná na zhodný alebo podobný charakter, a rovnako ako predtým nezáleží na tom, či ide o podnikateľskú činnosť alebo pracovnoprávny vzťah. Stačí, ak je vo vzťahu k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčná. V záujme predchádzania budúcim konfliktom by mal preto zamestnávateľ v kolektívnej zmluve, v pracovnom poriadku

alebo v inom vnútornom predpise presne vymedziť, ktorá činnosť by mala vo vzťahu k jeho činnosti konkurenčný charakter. To znamená, že sa spresní okruh činností, ktoré zamestnanec nesmie vykonávať pre iný subjekt, aby tak nekonkuroval svojej firme.

Ak zamestnanec chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať konkurenčnú činnosť, musí mu to oznámiť vopred a bez zbytočného odkladu. Následne má zamestnávateľ právo v lehote desať pracovných dní od oznámenia požadovať, aby sa zamestnanec zdržal výkonu tejto zárobkovej činnosti, pričom zamestnanec je povinný žiadosť zamestnávateľa vyhovieť bez zbytočného odkladu. Nový Zákonník práce umožňuje účastníkom pracovného pomeru dohodnúť sa, aby sa zamestnanec aj po skončení pracovného pomeru, najviac však na jeden rok, zdržal zárobkovej činnosti, ktorá by mala voči bývalému zamestnávateľovi konkurenčný charakter. Táto dohoda ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamest-

nancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia predmetného záväzku a súčasne na druhej strane umožňuje zaviesť primeranú peňažnú náhradu, ktorú bude zamestnanec povinný zaplatiť, ak dohodnutý záväzok poruší.

Účelom tohto opatrenia je dať zamestnávateľovi možnosť, aby po istý čas mohol zamedziť úniku dôležitých informácií, využitia alebo zneužitia tzv. „know-how“ jeho spoločnosti zo strany odchádzajúceho zamestnanca.

Zákonník práce zakotvuje obom stranám právo dohodnutý záväzok zrušiť, a to písomným odstúpením zo strany zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru alebo písomnou výpoveďou zo strany zamestnanca, ak mu zamestnávateľ nevyplatí peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti.

Podľa zákona musí byť konkurenčná doložka pre čas po skončení pracovného pomeru súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatná. ■

Autorka: JUDr. Katarína Bystrická, Právne centrum s.r.o.