

Nekalosúťažné konanie zamestnancov

Zlocha, E.*

ZLOCHA, E.: Nekalosúťažné konanie zamestnancov, Právny obzor, 103, 2020, č. 6, s. 440 – 452.

Unfair competition of employees. The author analyses the different types of unfair competition practices of the employees against their employers and legal remedies under the Slovak law. In current business environment with highly developed competition in the various economic sectors, we can observe more frequent occurrence of various types of unfair competition practices. These practices occur both in relation of employees to their current employers as well as former employees. Not always „private competitive business“ of former employees can be considered an unlawful conduct. Currently, employers in litigation proceedings regarding unfair competition of their employees are clearly getting the short end. Means of legal protection against these harmful conducts are primarily contained in the provisions of the Commercial Code, the Labour Code, legislation on intellectual property rights and the others.

Key words: *employee, employer, competition, know-how, conduct contributing towards mistaken identity, parasitic use of reputation, violation of trade secret*

1. ÚVOD

Každý podnikateľ sa v záujme dosiahnutia hospodárskeho prospechu snaží ochrániť tajomstvo svojho úspechu pred konkurenciou. Spravidla ide najmä o ochranu predmetu obchodného tajomstva a know-how, ktoré využíva pri podnikaní a vďaka ktorým požíva konkurenčnú výhodu pred inými súťažiteľmi. Rovnako je pre podnikateľov mimoriadne významná sieť vlastných odberateľov a obchodných partnerov, na ktorých je ich podnikateľská činnosť viazaná.

Účelom právnej úpravy súťažného práva vrátane práva proti nekalej súťaži nie je obmedzovanie alebo deformácia vzťahov medzi subjektmi, ktoré v rámci trhu súťažia, ale záujem na zabezpečení čestnej a poctivej súťaže medzi týmito subjektami a ochrana súťažiteľov pred konaniami, ktoré sa priečia základným pravidlám slobodného a férového súťaženia. Ak však súťažiteľ využíva v konkurenčných vzťahoch informácie, poznatky alebo postupy, ktoré pochádzajú od iného súťažiteľa, právna regulácia takéhoto konania je potrebná a žiaduca.

V týchto súvislostiach nemožno opomenúť ani ústavnoprávny rámec, ktorý v čl. 35 ods. 1 Ústavy SR zakotvuje, že každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Podľa Nálezu Ústavného súdu SR, sp. zn. PL. ÚS 1/2012: „Práva garantované čl. 35 ods. 1 ústavy nie sú absolútne, čo vyplýva nielen zo skutočností, že sa ich možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré tento článok ústavy vykonávajú (čl. 51 ods. 1 ústavy), ale aj priamo z nadväzujúceho ustanovenia ústavy, t. j. z čl. 35 ods. 2 ústavy, podľa ktorého zákon môže

* JUDr. Eubomír Zlocha, PhD., Ústav štátu a práva SAV. Príspevok vznikol v rámci projektu APVV-15-0456. Dlhodobé a recentné tendencie vývoja pozitívneho práva vo vybraných odvetviach právneho poriadku.

ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností. Navyše, právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť podlieha aj všeobecným obmedzeniam ustanoveným pre všetky základné práva a slobody v čl. 13 ods. 2 až 4 ústavy (m. m. PL. ÚS 22/06). Ústavný súd sa vo svojej judikatúre vyjadril aj k ústavným limitom, ktoré obmedzujú možnosti zásahov do ústavou garantovaných práv a slobôd všeobecne vrátane zásahov do práv garantovaných čl. 35 ods. 1 ústavy... Obmedzujúci zásah do základných práv a slobôd musí rešpektovať princíp proporcionality, pričom obmedzenie resp. zasahovanie do ústavou chránených práv a slobôd, a teda aj do základného práva podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť podľa čl. 35 ods. 1 ústavy, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak je ustanovené zákonom, zodpovedá niektorému ustanovenému legitímnemu cieľu a je nevyhnutné v demokratickej spoločnosti na dosiahnutie sledovaného cieľa, t. j. ospravedlňuje ho existencia naliehavej spoločenskej potreby a primerane (spravodlivo) vyvážený vzťah medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (PL. ÚS 67/07).“

Medzi zamestnávateľom a zamestnancom môže existovať, resp. skôr vzniknúť konkurenčný vzťah. Zamestnanci počas trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa majú možnosť nadobudnúť informácie a znalosti, ktoré spravidla nie sú bežne dostupné a ktoré z veľkej časti tvoria predmet obchodného tajomstva či know-how zamestnávateľa. Na jednej strane zamestnanci často majú pocit, že sú zamestnávateľom nedocenení (najmä v podobe nízkej finančnej odmeny), na strane druhej sa zamestnávatelia nazdávajú, že investície, ktoré vkladajú do zamestnancov sa im nevracajú vo forme adekvátnych pracovných výkonov zamestnancov.¹ V praxi sa často stáva, že bývalí zamestnanci začnú podnikat' v rovnakom odbore ako ich zamestnávateľ alebo nastúpia ku konkurenčnej firme. Posudzovanie toho, či sa zamestnanec v takýchto prípadoch dopúšťa protiprávneho konania je mimoriadne zložitá a vždy treba posudzovať okolnosti jednotlivého prípadu. Zamestnávatelia majú v súdnych sporoch voči zamestnancom podstatne sťaženú pozíciu, pretože musia tvrdené skutočnosti riadne preukázať a doložiť dôkazmi, čo v mnohých prípadoch býva pomerne komplikované až nemožné.

2. PASÍVNA VECNÁ LEGITIMÁCIA

Na to, aby určité konanie mohlo byť posudzované ako nekalosúťažné konanie, musí napĺňať všetky tri kvalifikačné kritériá, ktoré sú vymedzené v § 44 ods. 1 OBZ, a to:

- i. ide o konanie v hospodárskej súťaži,
- ii. takéto konanie je v rozpore s dobrými mravmi súťaže,
- iii. je spôsobilé prívodiť ujmu iným súťažiteľom alebo spotrebiteľom.

Za pasívne vecne legitimovanú v súdnom spore označujeme osobu, ktorá môže byť žalovaná z nekalosúťažného konania. Ide o osobu, proti ktorej smerujú nekalosúťažné nároky. Obchodný zákonník (§ 53 a nasl. OBZ) túto osobu označuje pojmom „rušiteľ“ bez toho, aby ju bližšie definoval. Vychádzajúc z ustanovení § 44-52 OBZ môžeme identifikovať niekoľko typov subjektov, ktoré môžu naplniť skutkovú podstatu nekalosúťažného konania, a to nielen súťažiteľov podľa ustanovenia § 41 OBZ, ale aj ďalšie subjek-

¹ VOZÁR, J. *Právo proti nekalej súťaži*. Bratislava : Veda, 2013, s. 113. ISBN 978-80-224-1272-8.

ty, ktoré sa rušiteľmi stávajú naplnením niektorého zo znakov vymedzených osobitnými skutkovými podstatami. Z uvedeného môžeme dospieť k záveru, že rušiteľom v zásade môže byť každá fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá sa svojím konaním dopustí nekalej súťaže.²

Do skupiny súťažiteľov v úzkom slova zmysle radíme priamych, bezprostredných, vzájomných konkurentov, ale taktiež osoby, ktoré vyrábajú zastupiteľné výrobky či poskytujú zastupiteľné služby. Za súťažiteľov v širšom slova zmysle považujeme tzv. súťažiteľov „ad hoc“. Aby bolo možné hovoriť o účasti subjektu na hospodárskej súťaži, je treba preukázať záujem nekalosúťažne konajúceho na výsledku súťaže. Pre posúdenie je podstatná otázka, či je možné badať v jeho konaní súťažný zámer alebo účel (nie však úmysel), teda či svojím konaním objektívne sleduje konkurenčné ciele.³

Zamestnanci často v prípadoch protiprávných nekalosúťažných konaní vystupujú ako tzv. *pomocné osoby*. Ide o osoby, ktoré budú pomáhať inému súťažiteľovi v realizácii jeho nekalosúťažného konania alebo poskytnú výslednému nekalosúťažnému konaniu súťažiteľa určitú pridanú hodnotu. Predpokladom pre kvalifikáciu určitej osoby ako pomocnej osoby v nekalej súťaži je jej väzba (vzájomný vzťah) k osobe súžiteľa. Aby sa konanie pomocnej osoby dalo označiť za nekalosúťažné, musí byť vždy uskutočnené so súťažným zámerom (a to aj v prospech iného subjektu). Uvedené definičné znaky pomocných osôb sa najčastejšie vyskytujú pri dvoch osobitných skutkových podstatách nekalej súťaže, a to podplácaní (§ 49 OBZ) a porušení obchodného tajomstva (§ 51 OBZ). Práve tieto prípady nekalosúťažných konaní zamestnancov ako pomocných osôb sú veľmi ťažko preukázateľné v súdnom konaní. Ako sme už uviedli, zamestnávateľ (resp. bývalý zamestnávateľ) ako žalobca v súdnom spore znáša bremeno tvrdenia, na ktoré nadväzuje dôkazná povinnosť, a teda musí riadne preukázať, že k nekalosúťažnému konaniu zamestnanca skutočne došlo. Často sa však zamestnávatelia dostanú v súdnych sporoch do dôkaznej núdze, čo má za následok zamietnutie ich žaloby. Preukázať únik alebo zneužitie informácií zo strany zamestnanca je v skutočnosti veľmi komplikované a riešenie situácie *ex post* zväčša neprináša požadované výsledky. Práve preto by mali zamestnávatelia dbať na dôslednú kontrolu zamestnancov, zodpovedajúcu úpravu právnych vzťahov a obmedzený prístup zamestnancov k citlivým informáciám. V opačnom prípade sa konanie zamestnanca stáva nepostihnuteľné, pretože je nepreukázateľné.

3. PRÍPADY NEKALOSÚŤAŽNÝCH KONANÍ ZAMESTNANCOV

Nekalosúťažných konaní sa vo vzťahu k zamestnávateľovi môžu dopustiť ako jeho súčasní, tak aj bývalí zamestnanci. Odchod zamestnanca a jeho „vlastné konkurenčné podnikanie“ nemusí automaticky zakladať nekalosúťažnú činnosť. Rovnako tak nemožno zamestnancovi brániť, aby si hľadal zamestnanie u nového zamestnávateľa. Na jednej strane máme ústavou zaručené právo každého na slobodnú voľbu povolania, ako aj prá-

² MUNKOVÁ, J. *Právo proti nekalé súťaže. Komentár*. 2. vydání. Praha : C. H. BECK, 2001, s. 106. ISBN 80-7179-569-0.

³ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. 5. 2007, sp. zn. 32 Odo 229/2006.

vo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Na strane druhej stojí právo zamestnávateľa na podnikanie v prostredí, ktoré sa neprieči elementárnym pravidlám férovosti, dobrým mravom súťaže a ktoré je nezaťažené korupciou a klientelizmom. Vždy je potrebné skúmať, či účelom konania zamestnanca nebol zámer získať súťažnú výhodu vo svoj prospech, resp. v prospech iného súťažiteľa, a to na úkor svojho zamestnávateľa. V tejto súvislosti Vrchný súd v Prahe uviedol, že: „*Pokiaľ zamestnanec svojím konaním ešte pred tým, než zahájí svoju vlastnú samostatnú podnikateľskú činnosť, si pripravuje výhodnejšie podmienky, ktoré by inak pri zahájení podnikania nemal, na úkor svojho zamestnávateľa, tak ide o konanie súťažné, a jeho konanie, pokiaľ spĺňa ďalšie zákonné podmienky, môže byť hodnotené ako konanie nekalosúťažné.*“⁴

Najobvyklejšie prípady nekalej činnosti zamestnancov sú najmä:

- a) využitie zamestnávateľovej databázy dodávateľov a odberateľov (§ 44 OBZ, § 51 OBZ),
- b) podobnosť alebo zameniteľnosť názvu obchodnej spoločnosti, tovarov a služieb, internetových stránok, loga, ochranej známky a pod. (§ 47 OBZ, § 48 OBZ),
- c) odlákavanie zamestnancov (§ 44 OBZ),
- d) šírenie informácií o problémoch zamestnávateľa u konkurencie (§ 50 OBZ),
- e) porušenie obchodného tajomstva (§ 51 OBZ),
- f) podplácanie (§ 49 OBZ).

4. VYVOLANIE NEBEZPEČENSTVA ZÁMENY (§ 47 OBZ)

Podľa § 47 OBZ možno vyvolanie nebezpečenstva zámény konštatovať iba vtedy, ak by bol jeho dôsledkom vznik nebezpečenstva zámény s podnikom, obchodným menom, osobitným označením alebo výrobkami, či výkonmi iného súťažiteľa. Pojem zámena či zameniteľnosť sa z hľadiska tejto skutkovej podstaty nekalej súťaže skladá z dvoch pojmových znakov, a to vlastnej zameniteľnosti a klamlivosti, ktorá vedie k zameniteľnosti. Oba znaky musia byť naplnené súčasne.

O vyvolanie nebezpečenstva zámény ide najmä v prípadoch, keď bývalý zamestnanec založí vlastnú spoločnosť, ktorej predmet podnikania sa aspoň čiastočne prekrýva s predmetom podnikania jeho bývalého zamestnávateľa a zamestnanec pre svoju spoločnosť využije podobnosť názvu firmy, označenia podniku, internetových stránok, loga, ochranej známky, svojho bývalého zamestnávateľa.

V zaujímavom prípade, ktorý sa dostal až pred Najvyšší súd ČR, išlo o nekalosúťažné konanie žalovaného v 1. rade – bývalého zamestnanca súkromnej bezpečnostnej služby. Ten si počas trvania jeho pracovného pomeru u žalobkyne založil spoločnosť FOCH Security (žalovaná v 2. rade), ktorej predmet podnikania sa zhodoval s predmetom podnikania žalobkyne. Táto spoločnosť použila na internetovú prezentáciu na svojich webových stránkach www.foch.cz (základ obchodného mena „FOCH“ je zhodný s obchodným menom žalobkyne) listy z obdobia činnosti žalobkyne, ktorými bývalí zmluvní

⁴ Rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe, sp. zn. R 3 Cmo 260/97 In MACEK, J. *Rozhodnutí ve věcech obchodního jména a nekalé soutěže*. Praha : C. H. BECK, 2000, s. 101. ISBN 978-7179-537-7.

partneri vyjadrovali spokojnosť s činnosťou spoločnosti žalobkyne. Žalobkyňa sa voči žalovanému v 1. rade domáhala uloženia povinnosti zaplatiť žalobkyni čiastku 5 090 248 Kč, druhej žalovanej čiastku 50 000 Kč a povinnosti zdržať sa internetovej prezentácie dopisu F. a jeho odstránenia z webových stránok.⁵

Nižšie súdy žalobe nevyhoveli. Odvolací súd k veci uviedol, že: „*Skutočnosť, že bývalý zamestnanec ukončí pracovný pomer a osamostatní sa, hoci pritom zamýšľa podnikat' v rovnakej oblasti ako bývalý zamestnávateľ nie je sama o sebe nekalou súťažou. Ak však zamestnanec bezprostredne po skončení pracovného pomeru a bez vedomia zamestnávateľa, svojím vlastným menom prevezme zákazku zamestnávateľa, tak potom konanie v súlade s dobrými mravmi byť nemôže a je spôsobilé bývalého zamestnávateľa ako súťažiteľa poškodiť. Nemožno však vziať do úvahy iba skutočnosti preukazujúce, že prvý žalovaný v dobe trvania pracovného pomeru u žalobkyne robil kroky smerujúce k založeniu druhej žalovanej na základe svojho pracovného zaradenia u žalobkyne a na základe plnej moci konal s obchodnými partnermi o zmenách zmlúv ohľadne zmluvného partnera, ale je nevyhnutné vziať do úvahy aj skutočnosti preukazujúce, že žalobkyňa sa aktívne podieľala na všetkých týchto úkonoch, predovšetkým na ukončení pracovnoprávných vzťahov so svojimi zamestnancami a uzavretí nových pracovných zmlúv s druhou žalovanou, ukončení nájmu nebytových priestorov a uzavretí zmluvy o nájme s druhou žalovanou, prevedení záväzkov zaťažujúcich jej firmu... S ohľadom na uvedené je síce konanie prvého žalovaného a druhej žalovanej konaním v hospodárskej súťaži, ale v súvislosti s konaním samotnej žalobkyne nemožno tvrdiť, že by ich konanie bolo v rozpore s dobrými mravmi a bolo by objektívne spôsobilé privodiť ujmu iným súťažiteľom alebo spotrebiteľom, teda naplňovalo by zákonom stanovené kritériá nekalosúťažného konania.*“

Najvyšší súd ČR na dovolanie žalobkyne rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, pričom uviedol: „*Je nesprávny záver odvolacieho súdu, ktorý z následného konania žalobkyne, ktorým sa zjavne snažila minimalizovať vznikajúce škody (pozn. autora – spoločnosť bola predĺžená) dospel k záveru, že konaním žalovaných nebola spôsobená a ani nehrozila ujma žalobkyni, a preto ich konanie nemalo nekalosúťažnú povahu. Pre kvalifikáciu nekalosúťažného konania sa vyžaduje iba spôsobilosť konania privodiť ujmu súťažiteľom alebo spotrebiteľom, vznik ujmy nie je nutný. Možnosť, že jednému alebo druhému z uvedených subjektov bude spôsobená ujma, musí byť však možnosťou reálnou, nie vyšpekulovanou a veľmi pravdepodobnou. Zákon nijako neurčuje rozsah ujmy, ktorá musí z určitého konania hroziť, aby také konanie mohlo byť posúdené ako nekalosúťažné... Vzniklo navyše nebezpečenstvo zámery oboch podnikateľských subjektov a ich služieb v oblasti zabezpečovania ochrany majetku a osôb, pričom z pohľadu priemerného zákazníka slovo „Security“ oba subjekty dostatočne nerozlišovalo. Došlo tak súčasne k naplneniu skutkovej podstaty vyvolania nebezpečenstva zámery podľa § 47 OBZ.*“ V tomto smere vidíme častú tendenciu všeobecných súdov bagatelizovať nekalosúťažné konanie žalovaného. Až v dovolacom konaní došlo podľa nášho názoru k správnej právnej kvalifikácii posudzovaného konania ako konania jednoznačne naplňujúceho podmienky generálnej klauzuly nekalej súťaže (§ 44 ods. 1 OBZ).

⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 25. 4. 2013, sp. zn. 23 Cdo 582/2011.

5. ODLÁKAVANIE ZAMESTNANCOV (§ 44 ods. 1 OBZ)

V rámci hospodárskej súťaže sa stretávame medzi súťažiteľmi s bojom o zamestnancov, pričom presné určenie toho, či lákanie alebo preberanie zamestnancov konkurenta neprekročilo hranice férovej a čestnej súťaže je pomerne náročné. V praxi nie je ničím nezvyčajným, keď bývalý zamestnanec rozbehne vlastnú podnikateľskú činnosť v oblasti podnikania svojho bývalého zamestnávateľa a po etablovaní na trhu sa snaží lákať svojich bývalých kolegov do svojich radov.

Zásadne platí, že zmena pracovnoprávneho pomeru nemôže byť kvalifikovaná ako nekalá súťaž. K tomu by bolo potrebné, aby bola vyvolaná alebo spojená s ďalším konaním, ktoré by zakladalo rozpor s dobrými mravmi súťaže v zmysle generálnej klauzuly (§ 44 ods. 1 OBZ). Takýto názor presadzuje aj rozhodovacia praxi súdov. Z uznesenia Vrchného súdu v Prahe zo dňa 12.9.1994, sp. zn. 3 Cmo 143/94, vyplýva, že: „...*nikomu nemožno zakázať prijímanie do pracovného pomeru pracovníkov zamestnaných predtým u konkurenta, keďže takýmto opatrením by bola uložená aj povinnosť osobám odlišným od účastníkov konania, t. j. uchádzačom o zamestnanie. Skutočnosť, že žalobcovi vznikol konkurujúci podnik a prijíma pracovníkov, ktorí so žalobcom v súlade s predpismi rozviazali pracovný pomer, nemožno považovať za stav porušujúci zákaz nekalej súťaže.*“⁶

Ak podnikateľ využije to, že niekto dobrovoľne ukončil pracovný pomer u jeho konkurenta a urobí z neho svojho obchodného partnera alebo zamestnanca, ide o bežnú a prípustnú formu ekonomického správania, ide o výraz voľného pohybu tovaru, služieb a zamestnancov. V zásade platí, že samotná ponuka lepších pracovných (platových a iných) podmienok nie je nekalosúťažným konaním.⁷

Naopak, Najvyšší súd ČR považoval konanie zamestnanca za nekalosúťažné (§ 44 ods. 1 OBZ), keď ako samostatný podnikateľ dokončil zákazku, ktorú prerušil na vysokom stupni rozpracovanosti v pracovnom pomere u žalobcu a k jej dokončeniu využil vnútorné informácie a poznatky (know-how) získané prevažne v pracovnom pomere u žalobcu. „*Za ujmu spôsobenú žalobcovi je v tomto prípade nutné považovať skutočnosť, že dielo nemohol objednávateľovi odovzdať žalobca, hoci na tomto diele jeho zamestnanec (žalovaný) odpracoval podstatnú časť svojej práce a keď po skončení pracovného pomeru so žalobcom žalovaný dielo odovzdal objednávateľovi sám vo vlastnom mene ako podnikateľ.*“⁸

Nemecký spolkový súdny dvor za nekalú súťaž považuje osobné oslovenie zamestnanca v priestoroch zamestnávateľa, pri ktorom dochádza k zisťovaniu, či je zamestnanec ochotný zmeniť svoje doterajšie zamestnanie.⁹

Fluktuácia zamestnancov medzi súťažiteľmi patrí k bežným javom vyskytujúcim sa na trhu práce. Spravidla v týchto prípadoch prirodzene o nekalosúťažné konanie nepôj-

⁶ Podobne aj Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 14. 7. 2009, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007.

⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. 1. 2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006.

⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 20. 6. 2000, sp. zn. 32 Cdo 2031/99 In ONDREJOVÁ, D. *Průhled judikatury ve věcech nekalé soutěže*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2011, s. 108 a nasl. ISBN 978-80-7357-670-7.

⁹ Rozhodnutie Spolkového súdneho dvora, sp. zn. BGH, I ZR 137/07.

de. Jednu z mála výnimiek môže predstavovať konanie, keď by sa podnikateľ nečestnými praktikami snažil získať zamestnancov konkurenta, ktorých pracovný pomer stále trvá. Súd by mohol dospieť k záveru, že ide o také konanie, ktoré je spôsobilé privodiť ujmu súťažiteľovi, a to najmä vtedy, keď by došlo k prevzatíu napríklad kľúčových zamestnancov zamestnávateľa ako priameho dôsledku konania konkurenta. Vždy je však potrebné zvážiť predovšetkým celkové okolnosti jednotlivého prípadu, a to najmä spôsob takéhoto konania. Predovšetkým je potrebné brať do úvahy pracovnoprávne aspekty ochrany práv zamestnanca, nakoľko nie je možné vysloviť neplatnosť ukončenia pracovného pomeru a ani nie je možné brániť rozviazaniu pracovného pomeru s poukazom na ustanovenia nekalej súťaže.¹⁰

6. ZĽAHČOVANIE (§ 50 OBZ)

V zmysle § 50 OBZ zľahčovaním je konanie, ktorým súťažiteľ uvedie alebo rozširuje o pomeroch, výrobkoch alebo výkonoch iného súťažiteľa nepravdivé údaje spôsobilé tomuto súťažiteľovi privodiť ujmu. Zľahčovaním je aj uvedenie a rozširovanie pravdivých údajov o pomeroch, výrobkoch alebo výkonoch iného súťažiteľa, pokiaľ sú spôsobilé tomuto súťažiteľovi privodiť ujmu. Nekalou súťažou však nie je, ak bol súťažiteľ k takému konaniu donútený okolnosťami (oprávnená obrana) alebo ak takéto údaje uviedol v porovnávej reklame.

Z uvedeného vyplýva, že zľahčovania sa môže dopustiť len súťažiteľ a adresátom zľahčovania môže byť taktiež len súťažiteľ. Z hľadiska nekalosúťažného konania zamestnancov z toho vyplýva, že rušiteľom a pasívne legitimovaným subjektom v spore podľa tejto skutkovej podstaty môže byť len bývalý zamestnanec súťažiteľa (zamestnávateľa) vykonávajúci podnikateľskú činnosť, ktorá má vo vzťahu k bývalému zamestnávateľovi konkurenčný (súťažný) charakter. Na naplnenie skutkovej podstaty zľahčovania je ďalej potrebné, aby bývalý zamestnanec uvádzal alebo rozširoval údaje o svojom bývalom zamestnávateľovi, ktoré smerujú k jeho poškodeniu v rámci súťažných činností a týkajú sa dobrých mravov súťaže. O nekalosúťažné konanie a zľahčovanie ide spravidla vždy v prípade šírenia nepravdivých informácií o doterajšom zamestnávateľovi za účelom získania a prevzatia jeho zamestnancov.

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Obo 95/2005: „O zľahčovanie podľa ustanovenia § 50 ods. 1 a 2 OBZ ide v prípade zľahčovania výrobkov alebo výkonov iného súťažiteľa, ktorý musí byť menovaný alebo aspoň ľahko identifikovateľný, pričom konanie súťažiteľa nadobúda charakter rozporu s dobrými mravmi, iba ak je spojené so súťažiteľskou pohnútkou, pretože konkurentmi z hľadiska tejto skutkovej podstaty sú výlučne súťažitelia, ktorých hospodárske záujmy sa dostávajú do vzájomného stretu.”

V prípade, ak takéto údaje o svojom zamestnávateľovi rozširuje súčasný zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere (nemá postavenie súťažiteľa vo vzťahu k zamestnávateľovi), neprichádza do úvahy nekalosúťažná ochrana zamestnávateľa v zmysle ustano-

¹⁰ MORAVČÍKOVÁ, A. In PATAKYOVIČ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 4. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 179. ISBN 978-80-8960-312-1.

vení Obchodného zákonníka. V týchto prípadoch je potrebné postupovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka a použiť nástroje na dobrého mena a povesti právnickej osoby.

7. PORUŠENIE OBCHODNÉHO TAJOMSTVA (§ 51 OBZ)

Porušovaním obchodného tajomstva je konanie, ktorým konajúci inej osobe neoprávnené oznámi, sprístupní, pre seba alebo pre iného využije obchodné tajomstvo (§ 17 OBZ), ktoré sa môže využiť v súťaži a o ktorom sa dozvedel:

- a) tým, že sa mu tajomstvo zverilo alebo inak stalo prístupným (napr. z technických predlôh, návodov, výkresov, modelov, vzorov) na základe jeho pracovného vzťahu k súťažiteľovi alebo na základe iného vzťahu k nemu, prípadne v rámci výkonu funkcie, na ktorú ho súd alebo iný orgán povolal,
- b) vlastným alebo cudzím konaním priečiacim sa zákonu.

Obchodné tajomstvo je definované v ustanovení § 17 OBZ,¹¹ na ktoré § 51 OBZ výslovne odkazuje. Zatiaľ čo podľa § 17 až 20 OBZ sa chráni obchodné tajomstvo vo všeobecnosti, § 51 OBZ chráni iba také obchodné tajomstvo, ktoré je možné využiť v súťaži.¹²

Z ustanovenia § 51 OBZ vyplýva, že vo vzťahu ku generálnej klauzule nekalej súťaže rozširuje okruh subjektov spôsobilých dopustiť sa nekalej súťaže o osoby, ktoré nie sú súťažiteľmi v zmysle § 41 OBZ. Nekalej súťaže porušením obchodného tajomstva sa teda môžu dopustiť napr. aj zamestnanci súťažiteľa¹³ a taktiež iné osoby, ktoré sa o obchodnom tajomstve dozvedia oprávnene alebo vlastným alebo cudzím nezákonným konaním.

Tieto osoby sa porušenia obchodného tajomstva a nekalej súťaže dopustia vtedy, ak inej osobe (nemusi ísť iba o iného súťažiteľa) obchodné tajomstvo neoprávnené oznámia alebo sprístupnia alebo ak toto tajomstvo pre seba alebo pre iného využijú, t. j. v čase, keď ich záväzok zachovávať tajomstvo trvá. Trvanie záväzku zachovávať obchodné tajomstvo pre subjekty v zmysle § 51 písm. a) OBZ nie je dané iba trvaním ich pracovného alebo iného obdobného vzťahu k súťažiteľovi, ale tento záväzok trvá dovtedy, pokiaľ skutočnosť, na ktoré sa tajomstvo vzťahuje, zostávajú podľa vôle podnikateľa utajené. Obchodné tajomstvo je časovo neobmedzené a trvá tak dlho, kým trvajú jeho znaky uvedené v § 17 OBZ. Určitý predmet stráca charakter obchodného tajomstva predovšet-

¹¹ Obchodné tajomstvo tvoria všetky skutočnosti obchodnej, výrobnjej alebo technickej povahy súvisiace s podnikom, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu, nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, majú byť podľa vôle podnikateľa utajené a podnikateľ zodpovedajúcim spôsobom ich utajenie zabezpečuje.

¹² VOZÁR, J. *Právo proti nekalej súťaži*. Bratislava : Veda, 2013, s. 218 a nasl. ISBN 978-80-224-1272-8.

¹³ V tejto súvislosti je potrebné upozorniť na ustanovenie § 83 Zákonník práce, ktorý stanovuje, že zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

kým tým, že sa stal v obchodných kruhoch bežne dostupným, a potom aj vtedy, ak ho sťažiteľ nechce ďalej utajovať, pričom túto svoju vôľu prejavil alebo aj vtedy, ak prestal zabezpečovať jeho utajenie zodpovedajúcim spôsobom.¹⁴

Obchodné kontakty (na dodávateľov, odberateľov, zákazníkov), podnikateľské plány, obchodné zmluvy, spôsob financovania, výrobné a technické podklady (výrobné programy, technologické postupy, technické podmienky, výkresy, receptúry, návody a pod.) sú chránené zákonom za podmienok uvedených v § 17 OBZ ako obchodné tajomstvo.¹⁵ Neoprávnené nakladanie týmito skutočnosťami zamestnancom, za splnenia podmienok uvedených v § 44 ods. 1 OBZ a § 51 OBZ, je nekalosúťažným konaním.

Konanie, ktorým môže dôjsť k porušeniu obchodného tajomstva, nie je založené na zavinení a taktiež nie je rozhodujúce, z akého dôvodu konajúci inej osobe obchodné tajomstvo oznámil, sprístupnil alebo prenechal k využitiu a či k tomu došlo za odplatu alebo bezodplatne.¹⁶

Z hľadiska právnej istoty a nutnosti unesenia dôkazného bremena zamestnávateľa v prípadnom súdnom spore, pokiaľ zamestnanec pracuje so skutočnosťami tvoriacimi obchodné tajomstvo, mala by byť povinnosť zachovávať obchodné tajomstvo dojednaná so zamestnancom priamo v pracovnej zmluve prípadne v samostatnom dokumente. Taktiež je vhodné skutočnosti tvoriace obchodné tajomstvo bližšie špecifikovať.

8. PODPLÁCANIE (§ 49 OBZ)

Skutková podstata podplácania v sebe obsahuje dve rozličné nekalosúťažné konania v hospodárskej súťaži.

Prvým je konanie v hospodárskej súťaži, ktorým sťažiteľ ponúkne, poskytne alebo sľúbi osobe, ktorá je v určitom pomere k inému sťažiteľovi (v tomto prípade zamestnaneckom), prospech za tým účelom, aby pre seba na úkor druhých sťažiteľov docielil neoprávnené výhody či prospech (**aktívne podplácanie**).

Druhé konanie je obsiahnuté § 49 písm. b) OBZ a dopúšťa sa ho osoba, ktorá je v zamestnaneckom pomere k sťažiteľovi a táto žiada, dá si sľúbiť alebo prijme prospech za účelom poskytnutia neoprávnenej prednosti či zvýhodnenia sťažiteľa voči iným sťažiteľom (**pasívne podplácanie**).

Okruh osôb, ktoré sa môžu dopustiť aktívneho podplácania je obmedzený na sťažiteľov, ktorým môže byť fyzická (individuálny podnikateľ) alebo právnická osoba (obchodná spoločnosť, štátny podnik, nadácia, družstvo...). Aj je štatutárny zástupcom fyzická osoba, toto konanie je pričítateľné práve právnickej osobe (sťažiteľovi). V praxi sa môžu vyskytnúť prípady, kedy podplácajúci pracovník vezme celú záležitosť „na seba“ a tvrdí, že sa snažil iných hospodársky subjekt ovplyvniť výlučne z vlastnej iniciatívy (*ex privata industria*). Aj tu sa však uplatní všeobecná zásada súťažného práva, že

¹⁴ VOJČÍK, P., VYPARINA, S. *Obchodné tajomstvo*. Bulletin slovenskej advokácie, 1996, č. 2, s. 10. ISSN 1335-1079.

¹⁵ Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Obdo V 32/2007.

¹⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 21.10.1997, sp. zn. 5 Obo 77/97 In VOZÁR, J., ZLOCHA, Ľ. *Judikatúra vo veciach nekalej súťaže*. Bratislava : Iura Edition, 2013, s. 178 a nasl. ISBN 978-80-8078-564-2.

nezáleží na tom, čo niekto určitým konaním sledoval a čím bol motivovaný, ale podstatné je to, aké sú dôsledky tohto konania pre konkurenčné vzťahy medzi súťažiteľmi.¹⁷

Pasívne podplácanie spočíva vo vyžadovaní či prijímaní úplatkov osobami, ktoré sú uvedené v § 49 písm. a) OBZ (o. i. aj osoby v zamestnaneckom pomere) s cieľom dosiahnuť pre iného súťažiteľa neoprávnenú prednosť či výhodu, a to na úkor iného súťažiteľa, s ktorým sú v určitom vzťahu (napr. v pracovnoprávnom). Ako už bolo vyššie spomenuté, právna teória označuje tieto osoby ako „*osoby pomocné*“, pretože tie samy osebe súťažiteľmi nie sú.

K naplneniu skutkovej podstaty opäť nie je podstatné, či k faktickému poskytnutiu úplatku dôjde, postačí, že takáto osoba úplatok požadovala alebo si ho dala sľúbiť, a to priamo alebo nepriamo, pretože samotné takéto správanie ohrozuje hospodársku súťaž.

Podplácanie zahŕňa aj také konanie, keď osoba, ktorá je v pracovnoprávnom pomere so súťažiteľom sa dopustila prijímania úplatku v rozpore s poctivou súťažou tým, že hoci prerokovala uzavretie kúpnej zmluvy s tretím subjektom ako zamestnanec súťažiteľa (poškodeného), inkasovala zároveň od tohto subjektu províziu za predaný tovar. Konala tak v rozpore s dobrými mravmi súťaže, pretože porušovala svoje povinnosti voči zamestnávateľovi a prijímala úplatky za plnenie svojich povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, pričom jej konanie bolo spôsobilé privodiť ujmu iným súťažiteľom a spotrebiteľom, pretože v jeho dôsledku došlo k poškodeniu profesionálnej povesti súťažiteľa a zároveň aj k deformácii kúpnej ceny (a tým pádom aj podmienok na trhu).¹⁸

9. PARAZITOVANIE NA POVESTI (§ 48 OBZ)

Podľa ustanovenia § 48 OBZ „*parazitovaním je využívanie povesti podniku, výrobkov alebo služieb iného súťažiteľa s cieľom získať pre výsledky vlastného alebo cudzieho podnikania prospech, ktorý by súťažiteľ inak nedosiahol*“. Parazitovaním na povesti sa rušiteľ môže „vtesnať“ do okruhu zákazníkov získaných iným súťažiteľom a pôsobiť v tomto priestore bez toho, aby musel vynaložiť, tak ako to urobil súťažiteľ poškodený takýmto konaním, všetky náklady nevyhnutné na vybudovanie si vlastného zákazníckeho okruhu.

Nekalosúťažným konaním (aj keď v trestnoprávnej rovine)¹⁹ sa zaoberal trestný senát Najvyššieho súdu ČR v uznesení sp. zn. 5Tz 161/2000. Z hľadiska opisu skutku uvedeneho v obžalobe a vzhľadom k poznatkom vyplývajúcim z dôkazov, ktoré boli v prípravnom konaní zaistené a vykonané, bolo treba posúdiť, či obvinený neporušil svojim kona-

¹⁷ HAJN, P. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2000, Acta Universitatis Brunensis Iuridica No. 235, s. 194. ISBN 80-210-2282-5.

¹⁸ Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 11. 9. 2009, sp. zn. IV. ÚS 27/09.

¹⁹ Trestného činu nekalé soutěže podle § 149 Tr. zák. se dopustí ten, kdo jednáním, které je v rozporu s předpisy upravujícími soutěž v hospodářském styku nebo se zvyklostmi soutěže, poškodí dobrou pověst nebo ohrozí chod nebo rozvoj podniku soutěžitele. Podle § 44 odst. 1 obč. zák. nekalou soutěží je jednání v hospodářské soutěži, které je v rozporu s dobrými mravy soutěže a je způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům. Nekalá soutěž se zakazuje. Podle § 44 odst. 2 písm. a) až h) obč. zák. je nekalou soutěží zejména: klamavá reklama, klamavé označování zboží a služeb, vyvolávání nebezpečí záměny, parazitování na pověsti podniku, výrobků či služeb jiného soutěžitele, podplácení, zlehčování, porušování obchodního tajemství a ohrožování zdraví spotřebitelů a životního prostředí.

ním všeobecné vymedzenie ochrany proti nekalej súťaži, tzv. generálnej klauzuly (§ 44 ods. 1 Obch. zák.), príp. či sa nedopustil klamlivej reklamy (§ 45 Obch. zák.), resp. parazitovania na povesti podniku, výrobkov alebo služieb iného súťažiteľa (§ 48 Obch. zák.). Súd posudzoval otázku, či naplní skutkovú podstatu nekalej súťaže fakt, že bývalý zamestnanec uplatňuje vo svojich propagačných materiáloch zhodné logo alebo zhodný výraz označujúci zameranie oboch podnikateľov. Vecou sa súd zaoberal na podnet ministra vnútra potom, čo mestský súd zastavil trestné stíhanie obvineného. Minister vo svojej sťažnosti podčiarkuje fakt, že zamestnanec, teda nový konkurent, po odchode od svojho zamestnávateľa používal ľahko zameniteľný názov spoločnosti, identické logo (ktoré však nemalo ochrannú známku) a proklamoval, že po odchode od spoločnosti zostáva úroveň ním poskytovaných služieb rovnaká, avšak o 10 % lacnejšia (spoločnosť bývalého zamestnávateľa obvineného po tom, čo sa tento stal jej konkurentom, začala vykazovať výrazne menší zisk). Tým možno podľa ministra vyvodiť, že sa obvinený snažil poškodiť povest' pôvodného zamestnávateľa a parazitovať na jeho povesti. Najvyšší súd ČR uviedol, že nemožno prisudzovať na ťarchu obvineného, že využil podobný názov pre svoju spoločnosť, pretože tento názov označuje druh činnosti, ktorým sa obaja podnikatelia zaoberajú. Fakt, že bývalému zamestnávateľovi obvineného klesol v roku, keď obvinený začal poskytovať služby svojej spoločnosti o 10 % lacnejšie, nepreukazuje podľa názoru Najvyššieho súdu ČR preukázateľne to, že sa tak stalo v dôsledku činnosti obvineného. V tomto ohľade NS ČR konštatoval, že „rozpor s dobrými mravmi súťaže nemožno vidieť v každom porušení zásad poctivého hospodárskeho styku, ale len v porušení takým konaním, ktoré je objektívne spôsobilé spoločenskú funkciu hospodárskej súťaže skresliť, a tým aj účinky súťaže zoslabiť alebo vylúčiť.“ Najvyšší súd ČR sťažnosť ministra ako nedôvodnú zamietol. Treba podotknúť, že v tomto prípade súd posudzoval skutok v intenciách trestného činu nekalej súťaže podľa § 149 Tr. zák. ČR, avšak išlo o pomerne zaujímavý prípad v našich podmienkach ojedinelého a výnimočného vyvodzovania trestnoprávnej zodpovednosti za podobné skutky.

10. ZÁVER

V prípade, ak konanie rušiteľa (zamestnanca, resp. bývalého zamestnanca) napĺňa znaky generálnej klauzuly nekalej súťaže (§ 44 ods. 1 OBZ), zamestnávateľ sa môže proti takémuto konaniu brániť prostriedkami vymedzenými v § 53 OBZ. Zamestnávateľia sú oprávnení domáhať sa voči rušiteľovi, aby sa zdržal takého konania a aby odstránil protiprávny stav. V tomto prípade hovoríme o zabraňovacích prostriedkoch ochrany proti nekalej súťaži. Okrem týchto základných nárokov sú subjekty, ktorých práva boli nekalou súťažou porušené alebo ohrozené, oprávnené požadovať primerané zadošťučinenie, náhradu škody a vydanie bezdôvodného obohatenia. Tieto prostriedky majú kompenzačný, satisfakčný, ale aj sankčný charakter.²⁰

²⁰ Bližšie k právnym prostriedkom ochrany proti nekalej súťaži pozri: ONDREJOVÁ, D. *Právni prostriedky ochrany proti nekalé súťaži*. Praha : Wolters Kluwer, 2010, 328 s. ISBN 978-80-7357-505-2; alebo VOZÁR, J. *Právo proti nekalej súťaži*. Bratislava : Veda, 2013, s. 230 a nasl. ISBN 978-80-224-1272-8.

Napriek tomu, že právne predpisy obsahujú celý rad právnych prostriedkov na ochranu zamestnávateľa proti protiprávnym praktikám svojich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov, v reálnych podmienkach sa táto ochrana realizuje pomerne obťažne. Aj v súdnych sporoch zamestnávateľov so svojimi zamestnancami (bývalými zamestnancami) s takmer totožným skutkovým stavom sme neraz svedkami rozdielneho, či skôr úplne protichodného súdneho rozhodovania. Jedným z dôvodov je imateriálna povaha obchodného tajomstva či know-how, s ohľadom na ktoré bude vždy pre zamestnávateľa náročnejšie preukazovať ich zneužitie. V praxi sa oplatí dbať predovšetkým na prevenciu. Môžeme preto odporučiť, aby sa zamestnávateľ dôsledne zabezpečil ochranu svojich oprávnených záujmov v predstihu. Najzásadnejšími problémami neúspešnosti žalôb zamestnávateľov sú najmä nenáležitá právna úroveň pracovnoprávnej a inej dokumentácie (pracovných zmlúv a interných predpisov); neobmedzený prístup zamestnancov k citlivým údajom zamestnávateľa, ktoré zodpovedajúcim spôsobom nechráni, nedostatočná ochrana obchodného tajomstva a absencia zákazu konkurenčného konania zamestnancov.

Všetky uvedené skutočnosti môžu vyústiť do neschopnosti zamestnávateľa preukázať spôsobenú škodu alebo dokonca samotnú protiprávnosť konania zamestnanca (bývalého zamestnanca). V niektorých prípadoch je príčinou neúspechu zle naformulovaná žaloba.

Čiastočné riešenie (avšak podľa nášho názoru málo efektívne) môže predstavovať aj osobitná právna úprava obsiahnutá v § 83 a 83a Zákonníka práce, ktorá chráni zamestnávateľa pred neoprávneným zneužitím informácií, o ktorých sa zamestnanec pri výkone svojho povolania dozvedel a ktoré majú pre zamestnávateľa podstatný význam a zároveň dôverný charakter.

Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu priamo v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zamestnávateľ však musí zamestnancovi poskytnúť peňažnú náhradu vo výške najmenej 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac počas doby dodržiavania tohto záväzku. Zákonník práce dáva zamestnávateľovi možnosť dojednať so zamestnancom v pracovnej zmluve primeranú peňažnú náhradu, ktorú bude zamestnanec povinný zaplatiť v prípade, ak poruší záväzok zákazu konkurencie.

Z uvedeného možno vyvodiť niekoľko nevýhod konkurenčnej doložky podľa Zákonníka práce. Tou hlavnou nevýhodou je povinnosť zamestnávateľa vyplácať po dobu dodržiavania zákazu konkurencie priemernú mzdu. Pritom zamestnanec môže fakticky dôverne poznatky oznámiť konkurencii alebo pracovať pre konkurenciu bez toho, aby pôvodný zamestnávateľ niečo zistil. Ak by pôvodný zamestnávateľ mal podozrenie z takejto konania svojho bývalého zamestnanca, potom by ho musel preukázať. V praxi sa práve tento problém vyskytuje pomerne často, keď zamestnanci obchádzajú platne dojednané konkurenčné doložky podnikaním formálne zapísaným na svojich rodinných príslušníkov.

Rovnako tak peňažná náhrada, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť v prípade, ak poruší zákaz konkurencie, musí byť primeraná povahe a významu podmienok konkurenčnej doložky. Takto všeobecne formulovanú požiadavku možno len ťažko konkrétne

nejšie definovať. Navyše rozhodovacia prax súdov skôr nahráva zamestnancom ako „slabšej“ strane a vysoká sankcia môže byť súdom vyhodnotená ako neprimeraná, pri tom rozsah škôd spôsobených v dôsledku porušenia zákazu konkurencie nemožno predvídať.

Ďalší problém spočíva v tom, že zaplatením peňažnej náhrady zo strany zamestnanca dochádza k zániku povinnosti zdržať sa konkurenčného konania. Môže tak nastať situácia, kedy zamestnanec sa nechá zamestnať konkurenčnou firmou, ktorá za neho ochotne zaplatí peňažnú náhradu, ak sa táto skutočnosť vôbec pôvodnému zamestnávateľovi dostane na vedomie (platí to aj pre prípad vlastnej podnikateľskej činnosti bývalého zamestnanca). Zamestnanec totiž nemá povinnosť oznamovať a preukazovať u koho je zamestnaný alebo pre koho vyvíja svoju činnosť. Ďalej je potrebné si uvedomiť, že vymôcť peňažnú náhradu pri neochote bývalého zamestnanca čokoľvek platiť, môže byť otázkou niekoľkých rokov predovšetkým s ohľadom na dĺžku súdnych konaní. Zamestnanec dokonca môže „umelo“ vyvolať súdny spor, v ktorom napadne konkurenčnú doložku napr. pre jej neprimeranosť.

Literatúra

- HAJN, P. *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2000, Acta Universitatis Brunensis Iuridica No. 235, ISBN 80-210-2282-5
- MACEK, J. *Rozhodnutí ve věcech obchodního jména a nekalé soutěže*. Praha : C. H. BECK, 2000. ISBN 978-7179-537-7
- MORAVČÍKOVÁ, A. In: PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 4. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-8960-312-1
- MUNKOVÁ, J. *Právo proti nekalé soutěže. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. BECK, 2001. ISBN 80-7179-569-0
- ONDREJOVÁ, D. *Právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži*. Praha : Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-505-2
- ONDREJOVÁ, D. *Přehled judikatury ve věcech nekalé soutěže*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-670-7
- VOJČÍK, P., VYPARINA, S. *Obchodné tajomstvo*. Bulletin slovenskej advokácie, 1996, č. 2. ISSN 1335-1079
- VOZÁR, J. *Právo proti nekalej súťaži*. Bratislava : VEDA, 2013. ISBN 978-80-224-1272-8
- VOZÁR, J., ZLOCHA, E. *Judikatura vo veciach nekalej súťaže*. Bratislava : Iura Edition, 2013. ISBN 978-80-8078-564-2
- Rozhodnutie Spolkového súdneho dvora, sp. zn. BGH, I ZR 137/07.
- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. PL. ÚS 1/2012
- Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 11.9.2009, sp. zn. IV. ÚS 27/09
- Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.9.2007, sp. zn. 1 Obdo V 32/2007
- Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 21.10.1997, sp. zn. 5 Obo 77/97
- Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 14.7.2009, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 20.6.2000, sp. zn. 32 Cdo 2031/99
- Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15.1.2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 25.4.2013, sp. zn. 23 Cdo 582/2011
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30.5.2007, sp. zn. 32 Odo 229/2006
- Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 5Tz 161/2000
- Rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe, sp. zn. R 3 Cmo 260/97