

20. 5. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Důvody pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele

Rozhodli jste se skončit pracovní poměr zaměstnance a zjistili jste, že nemáte z objektivních důvodů zájem na trvání sjednané konkurenční doložky, například proto, že zaměstnanec nepřišel do kontaktu s citlivými informacemi? V takovém případě je nezbytné posoudit sjednanou konkurenční doložku zaměstnance a možnost odstoupení od ní.

Zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů, zejména trvá-li pracovní poměr delší dobu, důkladně pozná nejen fungování vnitřních procesů zaměstnavatele, ale získá také cenné know-how v oboru činnosti svého zaměstnavatele. Institut konkurenční doložky, upravený v § 310 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění (dále jen „**zákoník práce**“), má proto za cíl ochránit zaměstnavatele před narušením důvěrnosti těchto cenných poznatků a zabránit vzniku konkurenční výhody, kterou by toto mohlo způsobit. Konkurenční doložku je proto možné sjednat pouze v případě, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. To je zejména tehdy, když se jedná o zaměstnance pracující s informacemi, které jsou předmětem obchodního tajemství zaměstnavatele, případně pokud se zaměstnanci podílí na postupu či procesu, který zaměstnavatel považuje za konkurenčně výhodný.

Odstoupení představuje jeden ze způsobů skončení konkurenční doložky. Jedná se o jednostranné právní jednání, které mohou iniciovat písemně obě smluvní strany, tj. zaměstnavatel i zaměstnanec. Zákoník práce upravuje možnost odstoupení od konkurenční doložky jen okrajově, když ve svém § 310 odst. 4 stanovuje, že *„zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“*

S ohledem na ustálenou judikaturu NS[[1](#)] lze konstatovat, že § 310 odst. 4 zákoníku práce pouze vymezuje časové období, v němž může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, nelze ho však vnímat jako samostatný zákonný důvod pro odstoupení. Praxe NS přitom hovoří jasně, když dále uvádí, že zaměstnavatel nesmí od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu, ale pouze ze zákonných nebo smluvených důvodů. Zaměstnavatel by se měl vždy subsidiárně[[2](#)] řídit zákonem č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, v platném a účinném znění (dále jen „**občanský zákoník**“), tj. také ustanovením § 2001 občanského zákoníku, dle kterého může účastník od smlouvy odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto.

Zákonné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce neupravuje žádné konkrétní důvody pro odstoupení od konkurenční doložky. S ohledem na subsidiární použití občanského zákoníku přichází proto v úvahu pro zaměstnavatele porušení konkurenční doložky jako smlouvy podstatným způsobem ve smyslu ustanovení § 2002 odst. 1 občanského zákoníku. Takové odstoupení by pak bylo potřeba učinit bez zbytečného odkladu od podstatného porušení smlouvy.

Za „smlouvu“, která by případně měla být podstatně porušena, lze dle našeho názoru považovat pouze soubor podstatných náležitostí konkurenční doložky ve smyslu § 310 zákoníku práce, nikoliv však další práva a povinnosti, a to bez ohledu na to, zda je konkurenční doložka součástí pracovní

smlouvy nebo byla-li uzavřena v samostatné dohodě.

Zaměstnanec nemůže z povahy věci porušit povinnosti plynoucí z konkurenční doložky dle § 310 zákoníku práce před skončením pracovního poměru.

Nejasnou je aplikace § 2002 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého lze od smlouvy odstoupit bez zbytečného odkladu poté, co z chování druhé strany nepochybně vyplývá, že poruší smlouvu podstatným způsobem, a nedá-li na výzvu oprávněné strany přiměřenou jistotu. Je tedy nezbytné, aby byly chronologicky a zároveň kumulativně splněny tři podmínky, a to, že i) z chování jedné strany nepochybně vyplývá, že poruší smlouvu podstatným způsobem, ii) druhá strana ji vyzve, aby poskytla přiměřenou jistotu, a iii) a povinná strana jistotu nedá.^[3]

Lze si představit situaci, kdy je již za trvání pracovního poměru zaměstnance z veřejně dostupných informací (např. tiskové prohlášení konkurenta o novém nástupu) zcela zřejmé, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru poruší konkurenční doložku. Jistota může spočívat i v jiných opatřeních, než která jsou občanským zákoníkem upravena jako zajišťovací instituty. Lze pouze spekulovat, co by mohlo být přiměřenou jistotou, kterou by dotčený zaměstnanec měl na výzvu zaměstnavatele předložit. Z poskytnuté jistoty by však mělo jednoznačně vyplývat, že se zaměstnanec zdrží po skončení pracovního poměru jednání, kterým by porušil konkurenční doložku. Pokud bychom připustili, že § 2002 odst. 2 občanského zákoníku se v posuzovaném případě použije, existuje riziko, že požadavek na poskytnutí jistoty (dostatečné pro zaměstnavatele) bude mj. s ohledem na pracovněprávní korektivy, uznán za excesivní. Odstoupení od konkurenční doložky by pak bylo neplatné.

Zákonné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele tak dle našeho názoru ve většině případů spíše nenastanou.

Smluvní důvody pro odstoupení od konkurenční doložky

Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou dále od konkurenční doložky odstoupit také v případě, že si důvod pro odstoupení od konkurenční doložky sjednali. Jak bylo uvedeno výše, **z ustálené rozhodovací praxe NS^[4] je zřejmé, že nelze od konkurenční doložky odstoupit bez důvodu.** K tomuto soudy zejména dále uvádí, že *„důvod odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního jednání, kdy bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního jednání za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky“.*^[5]

Judikatura dále zdůrazňuje, že zaměstnavatel musí vždy vzít v potaz v pracovním právu neodmyslitelnou zásadu ochrany slabší strany (zaměstnance), která umožňuje zvýhodnit zaměstnance na úkor zaměstnavatele, nikoliv však naopak. S ohledem na to proto **nesmí odstoupení od konkurenční doložky (ani ze sjednaných důvodů pro odstoupení) představovat zneužití práva** zaměstnavatele na úkor zaměstnance. Díky tomu nebude dle našeho názoru možné sjednat konkurenční doložku, která by měla výslovně zakotvenou možnost odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu.

Silný formalismus, kterým je právní úprava odstoupení od konkurenční doložky protkána, tak klade na zaměstnavatele povinnost, aby již při vzniku pracovního poměru (resp. při uzavírání konkurenční doložky) určitě a přesně formuloval důvody pro její odstoupení, aby se poté konkurenční doložka nestala předmětem případných sporů. Je zřejmé, že před soudy neobstojí odstoupení od konkurenční doložky z důvodů více či méně obecných. V praxi jsme se setkali zejména s následujícími okruhy důvodů k odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatele:

- důvody související s nabytím know-how zaměstnance za trvání pracovního poměru;

- důvody týkající se situace zaměstnavatele;
- důvody odkazující na některé výpovědní důvody a důvody, pro které lze okamžitě ukončit pracovní poměr.

Objektivně však takové důvody může posoudit pouze soud, a to v každé konkrétní situaci.

Důvody související s nabytím know-how zaměstnance za trvání pracovního poměru

Primárním smyslem a účelem konkurenční doložky je ochrana informací (know-how) zaměstnavatele, které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat v hospodářské soutěži konkurenční výhodu.^[6] V praxi však může nastat situace, kdy se s know-how zaměstnanec za dobu trvání pracovního poměru neseznámí. Samotná právní úprava zákoníku práce nicméně nepodmiňuje platnost konkurenční doložky získáním těchto informací, neboť platnost konkurenční doložky je posuzována ke dni jejího uzavření. Tyto závěry vyplývají také z judikatury NS, který ve svém rozsudku ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013 uvedl, že *„okolnost, zda zaměstnanec po uzavření konkurenční doložky opravdu nabude informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využití po skončení pracovního poměru by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, nebo zda oproti očekávání.....tyto informace nenabude, není z hlediska platnosti sjednané dohody, jejíž platnost se posuzuje ke dni, kdy byla uzavřena, významná.“*

První skupinou důvodů, kterou by tak měl zaměstnavatel vždy ošetřit, jsou důvody vztahující se k (ne)získanému know-how. Takovým důvodem může být nejen situace, kdy se zaměstnanec po dobu trvání pracovního poměru s citlivými informacemi (know-how) neseznámí, ale také situace, kdy se know-how stalo obecně známé nebo kdy se jedná o skutečnosti známé i dalším subjektům na trhu díky jejich zkušenosti. Obecně by tak měl zaměstnavatel pamatovat i na situaci, kdy se sice zaměstnanec s informacemi seznámil, ty však již nejsou způsobilé ohrozit obchodní činnosti zaměstnavatele.

Důvody pro odstoupení spojené se získaným know-how se jeví jako nejoprávněnější v tom smyslu, že reflektují samotný účel, pro který je konkurenční doložka sjednávána. Zaměstnavatel v případě případných sporů musí být schopen jednoznačně prokázat, že zaměstnanec se za trvání pracovního poměru s takovým know-how neseznámil nebo se stalo obecně známým.

Podskupinou výše uvedených důvodů pro odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem jsou důvody založené na objektivním časovém testu. Smluvní důvod je pak sjednán tak, že netrval-li pracovní poměr určitou minimální dobu nebo neuplynula-li zkušební doba, může zaměstnavatel odstoupit bez dalšího samostatného meritorního důvodu. Pouze implicitně se tedy předpokládá, že zaměstnanec nezískal know-how v rozsahu, který by mohl ohrozit obchodní činnost zaměstnavatele.

Dle judikatury časové omezení pro odstoupení zaměstnavatele v § 310 odst. 4 zákoníku práce (*pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance*) není samo o sobě důvodem pro odstoupení. Kloníme se k analogickému závěru, že smluvní důvod založený pouze na časovém testu trvání pracovního poměru bez subjektivního kritéria nebude platným důvodem pro odstoupení.

Lze však sjednat konkurenční doložku s odkládací podmínkou, tj. s platností takového ujednání např. k okamžiku uplynutí zkušební doby v případě, že pracovní poměr nebude ve zkušební době rozváznán.^[7]

Důvody týkající se situace zaměstnavatele

S ohledem na pandemii čelí zaměstnavatelé existenčním hrozbám. V úvahu proto může dále

přicházet odstoupení od konkurenční doložky z důvodu úpadku či hrozícího úpadku zaměstnavatele, existujícího práva třetí strany zahájit insolvenční nebo podobné řízení proti zaměstnavateli nebo pokud již takovéto řízení bylo zahájeno.

Oprávněnost těchto důvodů bude vždy vázána na konkrétní situaci u zaměstnavatele. Máme navíc za to, že s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva nebude jako důvod pro odstoupení postačovat samotná existence hrozícího úpadku, resp. samotného úpadku, ale bude také záležet na dalších okolnostech, jako například na způsobu jeho řešení/možného řešení.

Důvody odkazující na některé výpovědní důvody a důvody, pro které lze okamžitě ukončit pracovní poměr

Další skupinou důvodů, která se v praxi objevuje, je také skupina důvodů odkazující na pracovněprávní instituty spočívající v jednostranném skončení pracovního poměru. V tomto ohledu se domníváme, že ospravedlnitelnými důvody pro odstoupení budou zejm. některé výpovědní důvody dle § 52 zákoníku práce.

Zmínit lze zejména organizační důvody, jako například ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm. a) zákoníku práce), neboť ne vždy lze předpokládat, že v takovém případě zaměstnavatel bude mít i nadále zájem k ochraně svého know-how. Uvažovat lze také o situaci, kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm. b) zákoníku práce), a to zejména v případě, kdy činnost zaměstnavatele je vázaná na konkrétní místo a přemístěním je *de facto* únik know-how znemožněn (např. znalost půdy určitého regionu). Stejně tak dle našeho názoru lze uvést jako potenciální důvod pro odstoupení, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce (§ 52 písm. f) zákoníku práce), neboť v některých případech lze objektivně předpokládat, že ztrátou předpokladů k výkonu práce bude zaměstnanci v budoucnosti také znemožněn výkon konkurenční činnosti.

Vedle výše uvedených výpovědních důvodů může být dle našeho názoru jako důvod pro odstoupení od konkurenční doložky sjednán také důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Závěr:

Odstoupit od konkurenční doložky může písemně jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Oba tak mohou učinit pouze ze sjednaných nebo zákonem stanovených důvodů. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zákonné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky budou pro zaměstnavatele prakticky neaplikovatelné. Bude tedy vhodné si sjednat smluvní důvody pro odstoupení. Domníváme se, že obhajitelnými důvody pro odstoupení by mohly být zejména důvody související s tím, že ke dni ukončení pracovního poměru zaměstnanec nebude disponovat know-how v rozsahu, který by odůvodňoval vyplácení peněžitého vyrovnání zaměstnanci zaměstnavatelem. V každém jednotlivém případě však bude zaměstnavatel muset důkladně posoudit konkrétní situaci, jakož i zda jím zamýšlené odstoupení nebude představovat zneužití práva zaměstnavatele na úkor zaměstnance.



Mgr. Martin Murad,
Advokát



Mgr. Adéla Uhrinová,
Advokátní koncipientka

[ROWAN LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.](#)

GEMINI Center
Na Pankráci 1683/127
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 216 212
Fax: +420 224 215 823
e-mail: paha@rowanlegal.com



[1] Viz rozsudek NS ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, 20. 9. 2011, rozsudek NS ze dne 26. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 60/2018, usnesení NS z dne 25. 4. 2017, sp. zn. 2521 Cdo 5222/2016.

[2] Viz § 4 zákoníku práce.

[3] HULMÁK, Milan, PETROV, Jan, LAVICKÝ, Petr, DVOŘÁK, Bohumil, ŠILHÁN, Josef, DÁVID, Radovan, RICHTER, Tomáš, LASÁK, Jan. Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721-2054). 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1197.

[4] Viz rozsudek NS ze dne 30. 9. 2011, sp. zn. 4986/2010.

[5] Srov. rozsudek NS ze dne 31. 1. 2012, sp. zn. 30 Cdo 1233/2011.

[6] Srov. náleží ÚS ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II.ÚS 3101/18.

[7] Srov. rozsudek NS ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)
- [Nejvyšší soud a forma smlouvy o smlouvě budoucí: krok zpět v ochraně právní jistoty?](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Spoluvlastnictví a správa společné věci](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)