26. 11. 2018

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

K možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky

V tzv. konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje nevykonávat po určitou dobu po skončení pracovního poměru činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, popř. činnost, která by k zaměstnavateli měla soutěžní povahu. Výměnou za tento závazek je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, kterým mu kompenzuje nemožnost vykonávat činnosti, pro které má zaměstnanec příslušnou kvalifikaci a praxi.

Sjednáním konkurenční doložky se zaměstnancem se zaměstnavatel chrání před únikem svého know-how, pracovních, obchodních či technologických postupů a jiných informací, které za doby trvání pracovního poměru zaměstnanci předal nebo které zaměstnanec získal v souvislosti s výkonem práce.

K samotnému sjednání zákazu konkurence je vhodné uvést, že je v zájmu zaměstnavatele tak učinit preventivně, a to v okamžiku, kdy mu ještě není zcela zřejmé, zda daný zaměstnanec za trvání pracovního poměru důvěrné informace skutečně získá, a proto se teprve v pozdější fázi poměru ukáže, jak moc je či není sjednaná konkurenční doložka potřebná. Zároveň je s ohledem na zásadu smluvní volnosti více než pravděpodobné, že zaměstnance se nepodaří přimět na závazek nekonkurovat po skončení pracovního poměru zaměstnavateli přistoupit, jakmile již tyto důvěrné informace získal.

Jeví se tedy logické, aby měl zaměstnavatel možnost se z ujednané konkurenční doložky vcelku flexibilně vyvázat. Podle zákoníku práce a dnes již ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu tomu tak ovšem není.

Odstoupení od konkurenční doložky

V oblasti odstoupení od konkurenční doložky zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, přičemž obdobné ustanovení obsahoval také předchozí zákoník práce.[1] V obou případech zde docházelo k interpretačním nejasnostem a předmětem diskuze byla otázka, zda se jedná o zvláštní důvod k odstoupení pro zaměstnavatele či nikoli. Výkladové spory vyřešil až Nejvyšší soud, který se přiklonil k názoru, že smyslem daného ustanovení je pouze omezit zaměstnavatele v době, ve které může od smluvené doložky odstoupit, s tím, že pro vymezení důvodů odstoupení se subsidiárně použije obecná právní úprava obsažená v občanském zákoníku.[2] Ve světle tohoto rozhodnutí je tak možné odstoupit od

konkurenční doložky pouze tehdy, dojde-li k naplnění důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě stran.

Zákonným důvodem pro odstoupení od smlouvy je obecně podstatné porušení smlouvy druhou smluvní stranou a je nutno říci, že tento důvod lze při odstoupení od konkurenční doložky v pracovním právu využít jen velmi těžce. Porušení konkurenční doložky samotné nepřipadá v době trvání pracovního poměru v úvahu (konkurenční doložka se uplatňuje až pro období po skončení pracovního poměru). Jiné (podstatné) porušení pracovní smlouvy sice snad po formální stránce za důvod pro odstoupení od konkurenční doložky považovat lze, ale není zřejmé, jaký by pro zaměstnavatele mělo smysl spojovat odstoupení od konkurenční doložky s podstatným porušením pracovněprávních povinností ze strany zaměstnance.

Občanský zákoník neomezuje smluvní strany v tom, jaký důvod pro odstoupení od smlouvy si sjednají. Dokonce není vyloučená ani dohoda, dle které strany mohou od smlouvy odstoupit bez udání důvodu.[3] Zde však aktuální judikatura pracovněprávního senátu Nejvyššího soudu vybočuje. Nejvyšší soud již dříve judikoval, že ujednání, podle kterého je zaměstnavatel oprávněn odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, představuje nepřípustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance, a je tak v rozporu se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance v pracovním právu.[4] K otázce odstoupení od konkurenční doložky se před lety vyjádřil také Ústavní soud[5], který v citovaném rozhodnutí odmítl ústavní stížnost zaměstnavatele, který od konkurenční doložky odstoupil bez udání důvodu v posledních dnech trvání pracovního poměru.

S ohledem na závěry Nejvyššího soudu je dle našeho názoru vhodné připomenout primární smysl a účel konkurenční doložky, tedy ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele před vynesením významných informací ke konkurenci. Za důležité považujeme také zamyšlení se nad otázkou, zda může být zaměstnanec opravdu ve všech případech ukončení konkurenční doložky znevýhodněn. Po dobu trvání pracovního poměru totiž nebude ujednaná konkurenční doložka (která se uplatní až po skončení pracovního poměru) představovat pro zaměstnanec žádné omezení.

Nejvyšší i Ústavní soud řešili především případy, ve kterých zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupil za běhu výpovědní doby nebo v okamžiku těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance. V tomto ohledu lze závěry citovaných soudů pochopit, neboť zaměstnanec může být takto načasovaným odstoupením od konkurenční doložky skutečně zkrácen ve svém právu na svobodnou volbu povolání a podnikání, a zároveň ochuzen o peněžité vyrovnání, které by mu jinak náleželo. V okamžiku těsně před skončením pracovního poměru totiž zaměstnanec může legitimně očekávat, že mu bude vyplacena peněžitá kompenzace za ztížené uplatnění na trhu práce, bude-li dodržovat svůj závazek z konkurenční doložky. Nemusí také již mít dostatek času k nalezení nového zaměstnání, k čemuž jinak má sloužit výpovědní doba.

Otázkou nicméně stále zůstává, jak nahlížet na konkurenční doložku, bude-li sjednaným důvodem pro odstoupení oprávnění zaměstnavatele odstoupit bez uvedení důvodu ještě před počátkem běhu výpovědní doby.[6] S tím souvisí také výše položená otázka, zda může být zaměstnanec znevýhodněn takovým ukončením konkurenční doložky. Je-li totiž smyslem výpovědní doby poskytnout oběma stranám právního vztahu dostatečný čas k uspořádání si svých vlastních záležitostí, nebude zaměstnanec při výběru dalšího zaměstnání zcela jistě omezen, bude-li mu tato doba zachována. Lze si tedy představit situace, ve kterých sjednáním možnosti odstoupení pro zaměstnavatele z jakéhokoliv nebo bez uvedení důvodu, resp. samotným odstoupením v souladu s takovým ujednáním, nemusí a priori dojít ke zvýhodnění zaměstnavatele či znevýhodnění nebo narušení právní jistoty jeho zaměstnance.[7] Navíc takový postup nepochybně reflektuje hlavní smysl a účel samotné konkurenční doložky, jak již byl nastíněn výše. Nelze totiž zapomínat, že jde o institut chránící

primárně zájmy zaměstnavatele. Připomínáme, že ten by za předpokladu, že tím nezasáhne do práv svého zaměstnance, měl mít možnost se ze smluvené konkurenční doložky vcelku volně vyvázat. Konečně je logické, aby zaměstnavatel, který pro ochranu svých zájmů dohodu o doložce inicioval, mohl tuto také bez větších obtíží ukončit.

Častá řešení v praxi

Přepjatý formalismus ohledně odstoupení od konkurenční doložky vyvolává v praktickém životě potíže, a to jak při samotném rozhodnutí konkurenční doložku sjednat, tak zejména při snaze o správnou formulaci důvodů odstoupení zaměstnavatelem. Mezi vyskytujícími se důvody pro odstoupení se pak vcelku nepochopitelně objevují důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Přitom je zřejmé, že např. v případě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebude mít obvykle zaměstnavatel zájem na tom, aby se konkurenční doložka ukončila. Právě tehdy se zaměstnanec projeví jako nespolehlivý a o to více bude na místě potřeba zaměstnavatele chránit se před vynesením důvěrných informací. Lze totiž předpokládat, že porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v průběhu pracovního poměru, může tak činit i po jeho skončení. Z těchto důvodů nemá provázání důvodů odstoupení od konkurenční doložky na případy porušení povinností zaměstnancem velký praktický význam. Proto nepřichází v úvahu ani odstoupení pro podstatné porušení smlouvy dle obecné úpravy v občanském zákoníku, jak uvádíme výše.

S ohledem na uvedené a ve snaze vyhovět nutnosti formulovat konkrétní důvody odstoupení, tak zaměstnavatelé často vymezují důvody pro odstoupení jako jen zdánlivě méně obecné. Často pak formulované důvody obsahují ryze subjektivní pohled zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést oprávnění odstoupit, pokud se dohoda o zákazu konkurence ukáže pro zaměstnavatele s přihlédnutím ke všem okolnostem jako hospodářsky nevýhodná. Jiným obdobným důvodem může být oprávnění zaměstnavatele od doložky odstoupit, nepřijde-li zaměstnanec oproti původním očekáváním během trvání pracovního poměru do styku s důvěrnými informacemi v takovém rozsahu, aby jejich využití u jiného zaměstnavatele bylo způsobilé závažným způsobem ztížit jeho činnost. Je vidno, že co do konkrétnosti se tato ujednání od možnosti odstoupit bez uvedení důvodu příliš neliší.

Závěr

Na závěr výše uvedeného se proto domníváme, že přípustnost odstoupení od konkurenční doložky i bez udání důvodu má svůj význam, a to především s ohledem na smysl konkurenční doložky. Výhradním smyslem konkurenční doložky jsou zájmy zaměstnavatele, k jejichž ochraně zákaz konkurence slouží. Zároveň je při posuzování platnosti každého odstoupení od konkurenční doložky nezbytné postupovat s přihlédnutím ke zvláštnostem daného případu, neboť ne každé ukončení doložky představuje reálný zásah do práv a zájmů zaměstnance. V každém případě považujeme za nutné odmítnout paušální názor, že oprávněným zájmem zaměstnance, který je třeba ochraňovat, je nárok na peněžité vyrovnání sjednané spolu s konkurenční doložkou. Nevidíme důvod, proč by tento zájem zaměstnance měl požívat právní ochrany, pokud zaměstnavatel včas (před započetím případné výpovědní doby pracovního poměru daného zaměstnance) projeví zájem konkurenční doložku ukončit.

Mgr. Robert Sikora,
advokátní koncipient

FORLEX s.r.o., advokátní kancelář

Poděbradova 2738/16
Ostrava 702 00

Tel.: +420 596 110 300
e-mail: info@forlex.cz

---

[1] Ustanovení §29a odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce
[2] Ustanovení §2001 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[3] Šilhán, J. in Hulmák, M. a kol.: Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§1721-2054). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1186, ISBN 978-80-7400-535-0.
[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010
[5] Usnesení Ústavního soudu ze dne 5. 11. 2014, sp. zn. II ÚS 3203/1
[6] Obdobně srov. Vrajlík, M.: Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. Daňová a hospodářská kartotéka: Linde, a.s., 2012, roč. 20, č. 20., s. 30
[7] Obdobně srov. Randlová, N., Kaletová, R.: Zamyšlení nad možností sjednávání odstoupení od konkurenční doložky ve světle současné judikatury Nejvyššího soudu. EPRAVO.CZ, Praha: EPRAVO CZ, a.s., 2012. ISSN 1213-189X. K dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní

neschopnosti