27. 8. 2015

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

Konkurenční doložka jako institut chránící oprávněné zájmy zaměstnavatele

Pracovní právo je součástí každodenního života většiny lidí, a proto se i s konkurenční doložkou může běžně setkat kdokoliv z nás. Základní úvahy o konkurenční doložce společně s náležitostmi, jež by měla obsahovat a na které by se při jejím sjednávání nemělo zapomínat, přinese tento článek.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Konkurenční doložku lze považovat za anomálii z Listinou základních práv a svobod („**Listina**“) předvídaného práva na práci. Listina totiž v článku 26 zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání, podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti. Ústavní rámec předpokládá, že se bude fyzická osoba svým přičiněním snažit získat prostředky pro svoji obživu jak v základním pracovněprávním vztahu, tak jako osoba vykonávající samostatnou podnikatelskou činnost. Zároveň však v bezprostředně navazujícím odstavci článek naznačuje, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Výše uvedený článek Listiny však není garantem konkrétního zaměstnání u určitého zaměstnavatele, nýbrž poskytuje prostor pro výkon povolání dle svých preferencí a zaštiťuje tak esenciální předpoklad pro vůbec samotné uskutečnění práce. Ochranu protichůdných zájmů, tj. zájmů zaměstnavatelových pak nacházíme v článku 11 Listiny, jenž zakotvuje právo na nerušený výkon vlastnického práva. Dostáváme se tedy do situace, kdy jsou na roveň postavena dvě základní práva. Spravedlivým vyústěním a rovnovážným řešením, při současném zachování ochrany jak zaměstnavatelova majetku a jeho oprávněných zájmů ve vztahu k zaměstnanci, tak zaměstnancova práva na práci, je pak restrikce, která je v pracovním právu reprezentována konkurenční doložkou.

Ke konkurenční doložce obecně

Konkurenční doložka je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jež si klade za cíl minimalizovat a zabraňovat úniku pro zaměstnavatele důležitých a citlivých informací ze strany zaměstnance po skončení pracovněprávního vztahu. To za předpokladu, že se zaměstnanec po předem stanovenou dobu zdrží výkonu činností, jež by byly svojí povahou vůči předmětu činnosti zaměstnavatele konkurující či soutěžní, a zaměstnavatel se po dobu omezení zaváže zaměstnance peněžně kompenzovat. Jedná se tak o prevenční nástroj, který upravuje právní poměr stran pro futuro, jelikož lze jeho dopad sledovat až po ukončení pracovněprávního vztahu. Z § 310 zákoníku práce vyplývá, že se také jedná o vztah synallagmatické povahy, což pro potřeby konkurenční doložky znamená na jedné straně závazek zaměstnance zdržet se výkonu konkurenčních činností po předem stanovenou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku, a na druhé straně závazek zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc nemožnosti vykonávat preferované, avšak konkurenční zaměstnání, popř. podnikatelskou aktivitu.

Personální působnost

Konkurenční doložka není zpravidla uzavírána s každým zaměstnancem. Doložkou omezené pozice budou povětšinou ty, při nichž se zaměstnanci seznamují se stěžejními poznatky ohledně svého zaměstnavatele, kterými mohou být např. atypické výrobní postupy, know-how, klíčová data či kontakty. Půjde mnohdy o takové zaměstnance, kteří tvoří management či se spolupodílejí na zásadních rozhodnutích zaměstnavatele. Zaměstnavatel se při úvahách, zda je možné se zaměstnancem platně sjednat konkurenční doložku, musí řídit zákoníkem práce, který upřesňuje okruh zaměstnanců postižitelných konkurenční klauzulí. Konkurenční doložku lze sjednat pouze se zaměstnanci, od nichž to lze s ohledem na povahu informací, poznatků, pracovních postupů aj., které se v návaznosti na pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem dozvěděli (či je předpoklad, že se dozvědí), spravedlivě požadovat, to však za předpokladu, že využití takto získaných znalostí a informací při případné budoucí konkurenční činnosti tohoto zaměstnance po skončení pracovního poměru by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Oprávněný zájem zaměstnavatele

Za jednu ze základních zásad pracovního práva lze mj. považovat i *řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele* (blíže viz § 1a zákoníku práce). Uvedená zásada v sobě zahrnuje povinnost na straně zaměstnance vyvarovat se ve vztahu k zaměstnavateli takovému jednání, které by mu bylo schopno přivodit újmu nejenom na majetku, ale i zdraví. Zaměstnavatel do pracovněprávního vztahu se zaměstnancem vstupuje s předpokladem, že se zaměstnanec bude náplni práce věnovat v určité kvalitě a množství, za což je zaměstnanci v rámci pracovněprávního vztahu připraven zaplatit. Od zaměstnance pak spravedlivě očekává, že si vůči němu zachová loajální přístup, který je představován určitou oddaností a poctivostí, a bude stanovené úkoly plnit s ohledem na oprávněné zájmy zaměstnavatele, resp. bude vykonávat zadanou práci tak, aby zaměstnavateli nezpůsobil újmu např. tím, že po ukončení pracovněprávního vztahu vstoupí do nového zaměstnání mající konkurenční povahu vůči bývalému zaměstnavateli. Povinnost dostát zaměstnavatelových oprávněných zájmu není samozřejmě absolutní. Nelze tudíž po zaměstnanci požadovat (a následně očekávat) splnění úkolu, který by byl v rozporu s právním řádem nebo zaměstnance za případně nedodržení takového pokynu jakýmkoli způsobem posléze sankcionovat.

Výkon výdělečné činnosti

Zaměstnanec se v rámci konkurenční doložky zavazuje zdržet se nikoli jen výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale vyvarovat se i jednání, jež by v sobě neslo stopy soutěžních prvků. Pod výdělečnou činnost ve smyslu § 310 zákoníku práce lze podřadit jakoukoli aktivitu zaměstnance, která je co do předmětu shodná s činností zaměstnavatele, vykonávána mimo pracovněprávní vztah se zmíněným zaměstnavatelem, spějící k dosažení hodnoty či zisku, a to nehledě na fakt, zda je provozována na základě jiné pracovní smlouvy či v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr nebo v obchodněprávním vztahu. Rozhodná tedy není ani skutečnost, že výkon výdělečné činnosti v paralelně působícím konkurenčním vztahu nevyústí v zisk hodnot. Stěžejní je výkon takové výdělečné činnosti, s níž je dosažení zisku zpravidla spojeno. Tedy bez ohledu na to, zda dojde k faktickému obdržení odměny či nikoli. Nesnadným úkolem také může být nalezení činností zaměstnavatele, jež by společně s předpokládanými budoucími činnostmi bývalého zaměstnance tvořily průsečík konkurence. Zaměstnavatelé mají mnohdy svoje portfolio aktivit koncipováno velmi široce či neurčitě a zaměstnanci může činit obtíže pak svoji činnost subsumovat pod předmět činnosti zaměstnavatele, a proto není vhodné porovnávat činnosti pouze na základě jejich názvosloví, ale je třeba provést i hlubší analýzu. Pro ilustraci uvádím modelovou situaci, kdy bude předmět činnosti bývalého i současného zaměstnavatele zapsaný v obchodním rejstříku shodně a pro potřeby určení konkurenční činnosti neurčitě (např. *výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona*). Není možné pak bez dalšího přistoupit k tomu,

že se jedná o konkurenty pro identický předmět činnosti, ale bude nutné jít při hodnocení dále a zmenšit posuzovaný předmět činnosti na relevantní obor, odvětví nebo segment trhu. Pokud z dalšího zjištění vyplyne, že zaměstnavatelé nejsou v konkurenčním nebo soutěžním postavení, nepůjde o porušení konkurenční doložky navzdory totožnému předmětu činnosti zapsanému v obchodním nebo jiném rejstříku. Dalším příkladem může být situace, kdy zaměstnanec změní zaměstnavatele a bude u nového zařazen na podobnou nebo stejnou pozici, protože je vyučen v konkrétním oboru a ten chce v zaměstnání vykonávat. Konkurenční doložkou nejde omezit běžné pracovní postupy a ani v tomto případě nepůjde omezit zaměstnance bez dalšího. Pokud by však byl v rámci předchozího pracovního poměru zaměstnanci sdělen například specifický výrobní postup, který je znám výhradně ve spojitosti s předchozím zaměstnáním a zaměstnanec by jej plánoval v navazujícím zaměstnání, jež by mělo konkurenční nebo soutěžní charakter uplatnit, dalo by se o porušení povinností z konkurenční doložky s největší pravděpodobností uvažovat. V souvislosti s výše uvedeným je pro účely vymezení konkurenčních nebo soutěžních činností nezbytné vždy posoudit každý případ individuálně a detailně rozklíčovat předměty činností a jiných výdělečných činností.

Smluvní pokuta

Tradičním institutem zajišťujícím závazek pro případ jeho porušení bývá smluvní pokuta. Jinak tomu není ani v případě konkurenční doložky, která je však jediným zákoníkem práce předvídaným závazkem, který lze smluvní pokutou omezit. I když se nejedná o obligatorní náležitost konkurenční klauzule, nebývá tato zákonná pasáž při konstrukci doložky v praxi opomíjena. Určujícím momentem pro posouzení platnosti doložky je správné stanovení její výše. Je nutné ji pro každý případ vztáhnout zvlášť s poukázáním na specifika toho kterého případu pro celkové zhodnocení její přiměřenosti. V potaz je třeba brát poměry obou stran, rozsah a význam dotčených informací, délku závazku, po kterou se zaměstnanec zavazuje nekonkurovat i výši peněžitého vyrovnání. Zákoník práce nestanovuje, jak má být smluvní pokuta tvořena, proto je možné ji stanovit jako pevnou částku nebo uvést způsob, jak bude vypočítána. V praxi se výše smluvní pokuty zpravidla stanovuje násobením částky měsíčního peněžitého vyrovnání, které se zaměstnavatel zavázal poskytovat a počtem měsíců, po jejichž dobu se zaměstnanec zdrží konkurenčního nebo soutěžního jednání vůči zaměstnavateli. Takto koncipovaná smluvní pokuta však poskytuje zaměstnavateli pouze návratnost peněžních prostředků vložných do zaměstnance za dobu nekonkurování stanovenou v konkurenční doložce a v žádném případě nereflektuje vznik možné škody, kterou by zaměstnavatel mohl utrpět na základě porušení povinností zaměstnance vyplývajících z konkurenční klauzule. Zaplacením smluvní pokuty pak závazek zaniká. V tomto bodě je na místě si klást otázku, nakolik je smluvní pokuta v rámci konkurenční doložky funkčním institutem, když je po zaplacení pokuty zaměstnanec zbaven závazku zaměstnavateli dále nekonkurovat. V situaci, kdy bude zaměstnanec atraktivním pracovníkem pro konkurenci, bude možné smluvní pokutu za zaměstnance zaplatit a získat jej tak pro svoje působení bez omezení vyplývajícího z konkurenční doložky. Zaměstnavateli je vhodné doporučit, aby výši smluvní pokuty stanovoval s bedlivostí tak, aby skutečně fungovala jako demotivátor jak pro bývalé zaměstnance náchylné povinnosti z konkurenční doložky porušit, tak pro jeho možné budoucí zaměstnavatele ochotné danou sumu za něj uhradit.

Zánik konkurenční doložky

K zániku konkurenční doložky nejčastěji dochází některým z těchto čtyř způsobů: zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem, výpovědí zaměstnance, odstoupením od konkurenční doložky zaměstnavatelem a v neposlední řadě dohodou obou smluvních stran. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky *odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance* (viz § 310 odst. 4 zákoníku práce). Pro odstoupení lze subsidiárně použít § 2001 občanského zákoníku, stanovující možnost odstoupení za předpokladu, že si strany možnost odstoupení (a důvody pro odstoupení) jako způsob zániku závazku zvolily, nebo stanoví-li tak zákon. Sporná zůstává otázka, zda je možné platně odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu a od konkurenční doložky, v

níž si strany jako důvod odstoupení explicitně zvolily *„bez udání důvodu“*. S rozpaky je přijímáno rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012 pod sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, které *za neplatné považuje takové ujednání, které by umožnilo zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, pro ro*zpor s účelem právní úpravy. Důvodem pro tento závěr je snaha ochránit zaměstnance v době, kdy je ve výpovědní době vázán povinnostmi z konkurenční doložky a hledá nové zaměstnání právě s respektem k ní. Zaměstnavatel by tak mohl výhodně poslední den pracovního poměru od konkurenční doložky odstoupit s velkou šancí, že si bývalý zaměstnanec našel pracovní pozici v nekonkurujícím oboru. Výše uvedený argument Nejvyššího soudu plně chápu, na druhou stranu se domnívám, že by mělo být stranám umožněno, s přihlédnutím k autonomii vůle, aby si mohly platně sjednat u důvodu pro odstoupení od konkurenční doložky i možnost *„bez udání důvodu“*. Z praktického pohledu lze jen doporučit, aby byly důvody pro odstoupení od konkurenční doložky v jejím textu pečlivě vymezeny.

Závěr

Zaměstnavatel by měl ke konkurenční doložce přistupovat rezervovaně a nahlížet na ni jako na doplňkový ochranný nástroj, který není schopný samostatně při ochraně zaměstnavatelových oprávněných zájmů ve vztahu k jeho bývalým zaměstnancům obstát. Zaměstnavatelé by měli ke každému zaměstnanci přistupovat individuálně a již v rámci pracovního pohovoru klást důraz na získání kvalitních pracovníků. V průběhu trvání pracovněprávního vztahu bude jistě vhodným řešením zaměstnanci sdělovat klíčové informace postupně podle jeho vývoje a chování. Vůbec ideálním případem je pak situace, kdy je zaměstnavatel schopen vytvořit natolik lákavé prostředí, které bude zaměstnance stimulovat k loajálnímu postoji, povede k prohloubení vzájemné důvěry a přesvědčí tak zaměstnance na setrvání ve své stávající pozici či po skončení pracovněprávního vztahu dodržení sjednaného závazku nekonkurence.

Lucie Kubínyiová,
advokátní koncipientka

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

© 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