20. 9. 2021

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

Konkurenční doložka v pracovním právu aktuálně

Konkurenční doložka představuje jeden z nástrojů ochrany zaměstnavatele před potenciálním únikem informací ke konkurenci prostřednictvím jeho (pak již bývalých) zaměstnanců a může tak být, pokud je správně a citlivě sjednána, účinným nástrojem ochrany podnikatelského know-how zaměstnavatele.

Přestože se právní úprava konkurenční doložky obsažená v ustanoveních § 310 a § 311 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), jeví jako nesporná a kompletní, nevyhnula se drobnohledu Ústavního soudu.

Konkurenční doložka obecně

Uzavřením dohody o konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel za takové omezení na druhé straně zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku – jedná se přitom o podstatnou náležitost takové dohody, a to pod sankcí neplatnosti.

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně, nejdéle na dobu jednoho roku a pouze v případě, kdy je uzavření takové doložky možné od zaměstnance spravedlivě požadovat. Je tedy nutné zkoumat, zda zaměstnanec skutečně disponuje takovým druhem informací, jejichž užití konkurentem by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Poruší-li zaměstnanec svůj závazek z konkurenční doložky, lze po něm požadovat uhrazení smluvní pokuty, byla-li v dohodě o konkurenční doložce sjednána. V takovém případě zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty.

Konkurenční doložku je možné sjednat jak před vznikem pracovního poměru, tak v jeho průběhu, a to v rámci pracovní smlouvy, dodatku k ní anebo v samostatné dohodě.

Závazky z konkurenční doložky představují pro zaměstnance citelný zásah do jeho ústavně chráněného lidského práva na svobodu povolání[1], které směřuje výlučně do doby po skončení zaměstnání a za který musí být zaměstnanci poskytnuta kompenzace. V kontextu tohoto a pro přehled uvádíme, že zaměstnanec je podle ustanovení § 304 zákoníku práce v tomto svém právu omezen taktéž i v době trvání zaměstnání, kdy zaměstnanec bez písemného souhlasu svého zaměstnavatele obecně nesmí vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Vypovězení konkurenční doložky

Poruší-li zaměstnavatel svou povinnost vyplatit zaměstnanci sjednané přiměřené peněžité vyrovnání do 15 dnů po jeho splatnosti, vzniká zaměstnanci právo konkurenční doložku vypovědět. V takovém případě dojde k zániku konkurenční doložky prvním dnem kalendářního měsíce následujícího

po doručení výpovědi zaměstnavateli.

Odstoupení od konkurenční doložky

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou od konkurenční doložky odstoupit. Na takové odstoupení se subsidiárně aplikuje ustanovení § 2001 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“), ovšem s přihlédnutím ke speciální úpravě obsažené v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce.

Zatímco totiž zákoník práce nijak dále neupřesňuje podmínky takového odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnance, zaměstnavateli umožňuje odstoupení pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Pokud jde o možnost odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu (potažmo bez jeho uvedení), bylo doposud konstantně judikováno, že takové odstoupení není možné, a to zejména s ohledem na to, že takový výklad postrádal zákonný podklad. Navíc lze usoudit, že ten zaměstnavatel, který by mohl od konkurenční doložky odstoupit z jakéhokoliv důvodu, mohl by tak učinit i v poslední den trvání pracovního poměru. Vnímáno optikou zaměstnance je zřejmé, že zaměstnanec, který je v přesvědčení že je vázán ujednáními konkurenční doložky, by takovou skutečnost zohlednil při svých pracovních pohovorech a na případné odstoupení od konkurenční doložky v poslední den trvání svého pracovního poměru by již nestihl včasně reagovat.

Nejvyšší soud dokonce ve svém rozsudku ze dne 5. listopadu 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018, postavil najisto, že není dokonce možné, aby si strany takové odstoupení z kteréhokoliv důvodu sjednaly v dohodě o konkurenční doložce, a to se zřetelem ke zvláštní ochraně zaměstnance v rámci pracovněprávních vztahů.

Ústavního soud a kreativní dotváření práva

Právě možností zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky z kteréhokoliv důvodu se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. květn 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19 (dále jen „**Nález**“).

V posuzovaném případě uzavřel zaměstnavatel a zaměstnanec dohodu o konkurenční doložce, na jejímž základě se zaměstnanec zavázal zdržet se výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnanec se však rozhodl po dvou letech pracovní poměr vypovědět s tím, že ten měl skončit ke dni 30. dubna 2016. Zaměstnavatel se však týden před skončením pracovního poměru rozhodl odstoupit od konkurenční doložky, na základě které byl povinen zaměstnanci vyplatit za každý měsíc omezení zaměstnance peněžité plnění ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (ca 210.000,- Kč).

S ohledem na výše uvedené se zaměstnanec rozhodl svůj peněžitý nárok vymáhat u soudu, když považoval odstoupení od dohody o konkurenční doložce za neplatné, a to v souladu s dosavadní rozhodovací praxí obecných soudů. Ve prospěch zaměstnance rozhodl nejen soud prvního stupně, ale také odvolací soud, a dokonce i poslední soudní instance, Nejvyšší soud, z důvodů, které jsme uvedli výše. Zaměstnavatel však podal proti předmětným rozhodnutím ústavní stížnost, se kterou uspěl.

Ústavní soud se ve svém Nálezu zastal zaměstnavatele s uvedením, že *„plošný (judikaturně dotvořený) zákaz smluvních ujednání opravňujících zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (případně „z kteréhokoliv důvodu“) není přípustný. Eventuální svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (či „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány*

a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány; při rozhodování o dané otázce je třeba vzít v úvahu všechny relevantní okolnosti případu.“

Ústavní soud zdůraznil, že dohoda o konkurenční doložce je dvoustranným právním jednáním, na základě něhož vznikají zaměstnanci i zaměstnavateli práva a povinnosti. Je přitom zřejmé, že institut konkurenční doložky slouží zejména potřebám a k ochraně zaměstnavatele.

Přesto může nastat situace, kdy zaměstnavatel nebude mít další zájem na trvání konkurenční doložky, a to například v důsledku zastarání informací, jejichž úniku měla konkurenční doložka předcházet nebo ztráty lukrativnosti těchto informací nebo z důvodu, kdy zaměstnanec jednoduše s žádnými takovými informace do styku nepřišel.

Vyjádření Ústavního soudu neunikl ani argument, že v případě přípustnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu (potažmo bez jeho uvedení) může dojít k absurdní situaci, kdy zaměstnavatel odstoupí od dohody o konkurenční doložce den před skončením pracovního poměru zaměstnance. K tomu Ústavní soud ve svém Nálezu uvádí, že si je vědom, že *„konkurenční doložka může fakticky působit na jednání smluvních stran a mít faktické dopady na rozhodování zaměstnance o svém dalším kariérním uplatnění i před skončením pracovního poměru*“.

Proto dle názoru Ústavního soudu nelze akceptovat ničím neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit o konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance s tím, že svoboda zaměstnavatele končí tam, kde naráží na základní práva a legitimní zájmy zaměstnance, jemuž navíc ústavní pořádek přiznává zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích.

Nicméně, svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, byla-li tato možnost smluvními stranami sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány.

Takovými okolnostmi dle Ústavního soudu budou zejména:

1. doba, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo;
2. odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem);
3. odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem);
4. skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo
5. skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).

Shrnutí

Ústavní soud prolomil dosavadní rozhodovací praxi obecných soudů ohledně nemožnosti zaměstnavatele odstoupit od dohody o konkurenční doložce bez udání důvodů (potažmo z kteréhokoliv důvodu). Nález Ústavního soudu, který nově umožňuje platně ujednat v dohodě o konkurenční doložce možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, je nutné vyhodnotit pozitivně, protože zohledňuje nejen zájmy zaměstnance, ale i zaměstnavatele, k jehož ochraně institut konkurenční doložky slouží.

Ústavní soud se zastal zaměstnavatelů, když připomněl, že dohoda o konkurenční doložce je dvoustranným právním jednáním, v jehož rámci je na zaměstnanci a zaměstnavateli dohodnout se na jeho obsahu, s výhradou kogentních právních ustanovení, a dále když odsoudil nepřípustné dotváření práva ze strany obecných soudů ohledně plošné nemožnosti odstoupit od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu (či z kteréhokoliv důvodu), a to přestože byla-li tato možnost v dohodě o konkurenční dohodě sjednána.

Závěr

Konkurenční doložka může být, pokud je správně a citlivě sjednána, účinným nástrojem ochrany podnikatelského know-how zaměstnavatele a je jistě vhodné na ni nezapomínat a zvážit její využití.

V případě, že bystě měli k tématu konkurenční doložky či obecně nastavení vztahu se zaměstnanci jakékoli dotazy, jsme Vám plně k dispozici.

Mgr. Tomáš Maux,
advokátní koncipient

Mgr. Jakub Málek,
partner

PEYTON legal

PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 – Karlín

Tel.: +420 227 629 700
E-mail: info@plegal.cz

[1] Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost (Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Čl. 26).

© 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