15. 3. 2021

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

Má konkurenční doložka chránit zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnance?

Položená otázka v titulku se na první pohled jeví jako hloupá, nesmyslná či jako dotaz právního diletanta. Jenže, když se seznámíme s poněkud kontroverzním (vůči zaměstnancům přepjatě ochranářským, zaměstnavatelskou praxi nereflektujícím, a proto vůči zaměstnavatelům přísným a nepříznivým) rozhodnutím Nejvyššího soudu vzešlého ze sporu o plnění (peněžité vyrovnání) z konkurenční doložky, může podobná úvaha napadnout i odborníky. Nejvyšší soud vydal další rozhodnutí s judikatorním významem, které devalvuje význam konkurenční doložky pro zaměstnavatelskou praxi.[1]

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou odstoupit od dohody, kterou se zaměstnanec ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu (tedy od dohody o konkurenční doložce), jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo z důvodu, který zaměstnavatel se zaměstnancem předem sjednal a který nepředstavuje zneužití práva na úkor zaměstnance; ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.

Východiska dosavadní judikatury

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích již dříve vyslovil nesouhlas s názorem, podle kterého ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatele opravňuje odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. V ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od dohody (o konkurenční doložce) uzavřené podle ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení této dohody ze strany zaměstnavatele až v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání.

Smysl a účel konkurenční doložky spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého zaměstnaneckého poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu, uznává Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4779/2018, ze dne 5. 11. 2020, kterému se protentokrát věnujeme.

Skutková podstata sporného případu

Nejvyšší soud posuzoval případ, kdy v dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 účastníci pracovního poměru (přičemž pracovní smlouva byla sjednána dne 4. 1. 2016) sjednali (v souvislosti se změnou pracovní pozice) konkurenční doložku v délce trvání 6 měsíců od ukončení pracovního poměru, ve které se zaměstnanec zavázal poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání za každý měsíc řádného plnění povinností „ve výši měsíční mzdy po odečtení případných daní a zákonných srážek“ (měsíční mzda činila 200 000 Kč); součástí konkurenční doložky bylo ujednání o tom, že

zaměstnavatel může po dobu trvání pracovního poměru účastníků odstoupit od konkurenční doložky, pokud (mimo jiné) „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“.

Pracovní poměr účastníků skončil výpovědí ze strany zaměstnance, k níž přistoupil dopisem ze dne 31. 8. 2016, ke dni 31. 10. 2016. (Zaměstnanec tak pracoval na pozici, k níž se vázala konkurenční doložka, 4 měsíce.) Ještě před skončením pracovního poměru zaměstnavatel dne 20. 10. 2016 doručil zaměstnanci odstoupení od konkurenční doložky s odůvodněním, že „by vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které jste získal v zaměstnání u zaměstnavatele, nebylo přiměřené ani účelné, abychom vůči Vám sjednaný zákaz konkurence vynucovali či na něm trvali a hradili za to peněžité vyrovnání“.

Zaměstnanec se žalobou domáhal, aby žalovanému zaměstnavateli byla uložena povinnost zaplatit mu 200 000 Kč „po odečtení zákonných srážek spolu se zákonným úrokem z prodlení ode dne 1. 12. 2016 do zaplacení“. Soud prvního stupně žalobu zamítl a jeho verdikt potvrdil odvolací soud. Rozsudky obou soudů však zrušil Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4779/2018, ze dne 5. 11. 2020.

Nově řešený problém

Nelze vyloučit, že po uzavření konkurenční doložky nastanou okolnosti, za nichž zaměstnanec takové informace nezíská (nebude jimi v době skončení pracovního poměru disponovat), a uvedený smysl a účel konkurenční doložky nebude naplněn, uznává dále Nejvyšší soud ve zmiňovaném rozsudku a určuje: Předpokládají-li účastníci konkurenční doložky, že takové okolnosti (spočívající například v délce trvání pracovního poměru) po uzavření dohody nastanou (mohou nastat), lze tyto okolnosti v dohodě sjednat jako důvod pro odstoupení od konkurenční doložky.

Nejvyšší soud ovšem shledal, že posuzované ujednání (konkurenční doložky), které ponechává na „volném uvážení“ zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele takové informace získal, těmto požadavkům nevyhovuje, neboť se jedná – ve svých důsledcích – o obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“, a je pro rozpor se zákonem neplatné. Ust. § 310 zákoníku práce je zákonným ustanovením, ve kterém se promítá (nachází svůj výraz) základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, jež zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zákonem stanovené omezení, podle kterého zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo z důvodu, který zaměstnavatel se zaměstnancem předem sjednal, chrání stabilitu pracovního poměru a zamezuje vytváření nejistoty na straně zaměstnance ohledně jeho dalšího pracovního uplatnění. Nemožnost jednostranného odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“ (a z jiných obdobně sjednaných důvodů odstoupení) lze považovat též za výraz ústavně zaručeného práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i práva podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Nejvyšší soud proto uzavřel, že posuzované pracovněprávní ujednání nejenže odporuje zákonu, ale současně zjevně narušuje veřejný pořádek, a k jeho neplatnosti se přihlíží i bez návrhu (ust. § 588 o. z.); absolutně neplatné je potom i navazující jednostranné právní jednání zaměstnavatelky, jímž od konkurenční doložky odstoupila, které nemohlo vyvolat zamýšlené účinky spočívající ve zrušení závazku z konkurenční doložky.

Nejvyšší soud argumentuje, že je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip

ochrany zaměstnance [jenž v době od 1. 1.2012 našel své vyjádření v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance – ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce], který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by byla takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance. I na předpoklady, za nichž může být od konkurenční doložky za trvání pracovního poměru odstoupeno, se totiž vztahuje – zejména proto, že jde o vzájemný (synallagmatický) závazek – požadavek, aby konkurenční doložka byla sjednána jen tehdy, „jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat“.

Kritické hodnocení

S přístupem a řešením případu ze strany Nejvyššího soudu se nemohu ztotožnit a nemohu jej hodnotit kladně. Nejvyšší soud v podstatě nutí zaměstnavatele k přepjatým, až fantaskním, úvahám o možných budoucích situacích, které zaměstnavatel rozhodně nemůže v době sjednání konkurenční doložky předvídat. Bylo by možno namítat, že zaměstnavatel může sjednat konkurenční doložku až tehdy, kdy to bude důvodné, kdy zaměstnanec skutečně získá patřičně hodnotné informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů. Jenže zaměstnavatel nemůže předvídat, kdy se tak stane. Každý člověk se učí a zapracovává různě rychle, to platí i pro vedoucí nebo vývojové pracovníky, s nimiž se uzavírá konkurenční doložka nejčastěji. Proto je zájmem zaměstnavatele uzavřít konkurenční doložku co nejdříve (a posléze od ní, nebude-li její realizace – ochrany know-how z ní vyplývající třeba, případně odstoupit), protože ve chvíli, kdy si je zaměstnanec již vědom hodnoty získaných poznatků, a tedy i své hodnoty na pracovním trhu a možného uplatnění u konkurence, už nemusí být svolný dohodu o konkurenční doložce uzavřít.

Potřebně zaměstnavatelské praxe vyšla do určité míry vstříc legislativa, když konkurenční doložku je od 1. 1. 2012, na rozdíl od předchozí úpravy v zákoníku práce, možno sjednávat ihned za začátku pracovního poměru. Konkurenční doložku je možno sjednávat ihned na začátku pracovního poměru nebo před jeho vznikem, třeba již v pracovní smlouvě, neboť bylo zrušeno dosavadní omezení, že konkurenční doložku lze sjednat nejdříve po uplynutí zkušební doby. Tím se značně ulehčilo zaměstnavatelům v situaci, kdy zaměstnanec posléze odmítá konkurenční doložku uzavřít. - Nezapomeňme, že zkušební dobu s vedoucími zaměstnanci je možno sjednat až na 6 měsíců, přičemž může dojít k jejímu prodloužení (ve smyslu ust. § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce) o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Rozhodnutí nereflektuje zaměstnavatelskou praxi a potřeby

Zaměstnavatel nemůže předvídat, jak dlouhá nebo krátká doba trvání pracovního poměru by měla být vzata jako limit, od něhož bude odvozena možnost, do kdy smí odstoupit od konkurenční doložky, protože zaměstnanec si ještě dostatečně neosvojí jeho know-how, které je třeba chránit. Ostatně zaměstnanec nemusí po danou dobu (trvání pracovního poměru) vykonávat práci, neboť se mohou vyskytnout překážky v práci na jeho straně (třeba dlouhodobá pracovní neschopnost). Zaměstnavatel je tak nucen postupovat kazuisticky, vymýšlet a zakomponovat do dohody o konkurenční doložce nejrůznější skutkové podstaty, které by ho mohly opravňovat k odstoupení od konkurenční doložky. A jistě nelze předvídat všechny možné situace.

Ostatně může dojít třeba i k tomu, že zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele velmi dlouho, je (stane se) i klíčovým zaměstnancem, avšak třeba jediný konkurent zaměstnavatele na trhu

zkrachuje, poražen v hospodářské soutěži právě zaměstnavatelem, takže zaměstnanec, s nímž byla sjednána konkurenční doložka nemá kam nastoupit uplatnit zde své u zaměstnavatel nabyté poznatky. Nemá jak a čím zaměstnavateli konkurovat, jestliže je zřejmé, že sám zaměstnanec, ani jiný zaměstnavatel nebude (nebude schopen) v dohledné době podnikat v oboru (uvažme, že maximální doba platnosti konkurenční doložky je 1 rok). Pak není důvodu pro to, aby zaměstnavatel byl zatěžován plněním (peněžitým vyrovnáním) z konkurenční doložky.

Můžeme si představit celou řadu dalších situací. Zaměstnanec, který má sjednánu konkurenční doložku, je propouštěn z organizačních důvodů v souvislosti s útlumem činnosti zaměstnavatele – zaměstnavatel již nebude činný v určitém oboru, kterému se věnoval u zaměstnavatele i zaměstnanec s konkurenční doložkou. Pak bude nejspíš i zaměstnavateli lhostejno, zda zaměstnanec případně přestoupí k dosud konkurenčnímu zaměstnavateli, jestliže ten již jeho konkurencí fakticky nebude. Těžko však domyslet všechny možné varianty, eventuality a dokázat je předem podřadit formulaci důvodů opravňujících k odstoupení od konkurenční doložky v dohodě o ní.

Konkurenční doložka má přece chránit zaměstnavatele a jeho zájmy, a ne vést k tomu, aby z důvodu uplatňované přepjaté ochrany zaměstnance, byl zaměstnavatel nucen plnit z dohody, jejíž podstata, účel, důvod sjednání se staly pro něj obsoletními, a to jen proto, že ji nemůže negovat, a to právě odstoupením.

Kdo jiný by měl uvážit, rozhodnout o tom, že naplnění dohody o konkurenční doložce již není třeba než právě sám zaměstnavatel, k ochranně jehož zájmů se sjednává?

Jiné řešení? Náhrada škody namísto plnění z konkurenční doložky?

Domnívám se ostatně, že právě v řešeném případě nemělo být příslušné ujednání konkurenční doložky a z něho odvozené odstoupení zaměstnavatele shledáno neplatným, nýbrž přichází analogicky v úvahu, aniž ji budu blíže rozvádět, odškodnění zaměstnance ze strany bývalého zaměstnavatele, a to ve výši ušlého výdělku, jestliže byl zaměstnanec nucen odmítnout výhodné nabídky jiných zaměstnavatelů v oboru, obdobně jako je tomu v situacích, kdy zaměstnavatel nedůvodně negativním nebo poškozujícím pracovním posudkem znemožní zaměstnanci další pracovní uplatnění. (…"*Nebyl-li zaměstnanec v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti přijat do (jiného) zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takovýto posudek vydal. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v tomto případě zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, který s ním v důsledku nepravdivého pracovního posudku odmítl uzavřít pracovní smlouvu.*“ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1478/2006, ze dne 5. 4. 2007).

Nicméně jsem si samozřejmě vědom, že mi ani trochu nepřísluší radit Nejvyššímu soudu, nadto ex post. Nechť je však takový návrh vzat v úvahu při hodnocení popisovaného judikátu o konkurenční doložce.

Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[1] O jiném, částí právnické veřejnosti kritizovaném, rozhodnutí týkajícím se konkurenční doložky k dispozici >>> zde. Dále pak >>> zde. O zrušení předmětného překvapivého rozhodnutí Nejvyššího soudu Ústavním soudem na základě ústavní stížnosti k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Slovenské mimosoudní řešení sporů podle nařízení EU o digitálních službách
- Kontrola systémů vytápění – často přehlížená povinnost od firem po SVJ
- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?