30. 3. 2021

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

# Nejvyšší soud ČR k důvodům pro odstoupení od konkurenční doložky

Od doby, kdy Nejvyšší soud České republiky (v tomto článku jen „Nejvyšší soud“) vyvedl právní praxi z omylu, když vyložil, že ustanovení § 310 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) nezakotvuje možnost zaměstnavatele bez dalšího odstoupit od sjednané konkurenční doložky, ale pouze časově ohraničuje, do jakého okamžiku tak může učinit (jsou-li pro odstoupení dány zákonem stanovené důvody – tedy buď důvod vyplývající přímo ze zákona nebo důvod sjednaný dohodou)[1], začala odborná veřejnost řešit problém formulace sjednávaných důvodů pro odstoupení od konkurenční doložky.

Podle § 310 odst. 4 ZP může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru. V recentním rozsudku vydaném dne 5. 11. 2020 pod sp. zn. **21 Cdo 4779/2018** Nejvyšší soud shrnuje problematiku dosud řešených aspektů odstoupení od konkurenční doložky a zabývá se přípustností jednoho konkrétního (a v praxi poměrně často se vyskytujícího, byť v různých v různých formulačních variacích, ale se stejným smyslem) důvodu sjednaného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nejvyšší soud ve své ustálené judikatuře uvádí, že § 310 odst. 4 ZP neopravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky **z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodů**. Smyslem tohoto ustanovení je tedy jen vymezení časového období, v němž je odstoupení přípustné. Uvedení důvodu pro odstoupení je dle Nejvyššího soudu navíc imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu. Bez uvedení důvodu nemůže odstoupení způsobit zamýšlené právní účinky. Možnost odstoupení ze strany zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by byla navíc nedovoleným zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance[2] (tedy v rozporu se zákonem stanoveným principem ochrany zaměstnance - § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Nejvyšší soud uvedl, že i na předpoklady, za nichž může být od konkurenční doložky odstoupeno, se totiž vztahuje požadavek, aby byla konkurenční doložka sjednána jen tehdy, jestliže je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat (§ 310 odst. 2 ZP)[3].

Z právě uvedeného dle Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnanec i zaměstnavatel mohou od konkurenční doložky odstoupit jen z **důvodu stanoveného** v zákoně nebo z důvodu, který strany pracovního poměru **předem sjednaly** a **který zároveň nepředstavuje zneužití práva na úkor zaměstnance**.

V posuzovaném případě (řešeném Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 4779/2018) zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali v konkurenční doložce právo zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, pokud *„podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vhledem 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.“*[4]

Nejvyšší soud poté, co konstatoval, že v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena **otázka, zda je zaměstnavatel oprávněn od konkurenční doložky odstoupit na základě svého „volného uvážení“ o její účelnosti,** s odkazem na sjednanou

formulaci uzavřel, že toto ujednání nejenže odporuje zákonu, ale současně zjevně narušuje veřejný pořádek. K **jeho neplatnosti se tak přihlíží i bez návrhu** (§ 588 občanského zákoníku). Z uvedeného důvodu je pak absolutně neplatné i navazující jednání zaměstnavatele, kdy s odkazem na toto ujednání od konkurenční doložky odstoupil.

Tímto závěrem (který byl protichůdný v porovnání s názory nalézacích soudů v tomto řízení) tak Nejvyšší soud fakticky velmi omezil možnost sjednat de facto nejracionálnější důvod pro odstoupení od konkurenční doložky. Sám dovolací soud dále v tomto rozsudku polemizuje nad smyslem a účelem konkurenční doložky. Potvrzuje, že jejím smyslem je zejména ochrana zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru seznamují s informacemi majícími charakter obchodního tajemství nebo jsoucí způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu. Na logickou námitku, která může napadnout každého zaměstnavatele, že zaměstnavatel předem ve většině případů při uzavírání pracovní smlouvy nemůže vědět, jestli zaměstnanec na konkrétní pozici skutečně získá takové informace, které budou hodny ochrany konkurenční doložkou, Nejvyšší soud nabízí tuto odpověď:

*„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. Předpokládají-li účastníci konkurenční doložky, že takové okolnosti (spočívající např v délce trvání pracovního poměru) po uzavření dohody nastanou (mohou nastat), lze tyto okolnosti v dohodě sjednat jako důvod pro odstoupení od konkurenční doložky.“*[5]

Z této citace lze dovodit, že Nejvyšší soud apriori neodmítá možnost sjednání důvodů předvídajících možnost, že smysl a účel konkurenční doložky by nebyl (pro zaměstnavatele) po skončení pracovního poměru zaměstnance naplněn (a tedy konkurenční doložka by byla pro zaměstnavatele zcela zbytečná). Je ale zřejmé, že je třeba, aby byl důvod sjednán na **objektivní bázi** (jako v rozsudku výslovně uvedená délka trvání pracovního poměru).

Je zřejmé, že není ani vyloučeno, aby bylo sjednáno, že důvodem pro odstoupení může být fakt, že zaměstnanec informace hodné ochrany (objektivně) nezískal. Tento důvod by ale byl velmi obtížně prokazatelný v případném soudním řízení (nestačilo by evidentně posouzení zaměstnavatelem a jeho tvrzení, že tomu tak bylo).

Nejvyšší soud v předmětném rozhodnutí uzavírá, že ujednání zaměstnance a zaměstnavatele, které **ponechává na volném uvážení zaměstnavatele**, zda zaměstnanec v zaměstnání informace hodné ochrany získal, je nepřípustné. Jde o obdobnou situaci, jako by zaměstnavatel měl na základě dohody se zaměstnancem možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoli důvodu“, a ve svém důsledku jde tedy o neplatné ujednání pro rozpor se zákonem (§ 580 OZ).

Závěrem se nabízí podotknout, že se v kontextu tohoto judikátu zdá být pro praxi (klienty) bezpečnější konkurenční doložku sjednat až ve chvíli, kdy si je zaměstnavatel jist, že zaměstnanec získal přístup k informacím hodným ochrany prostřednictvím konkurenční doložky (typicky k přehodnocení dochází až při rozvázání pracovního poměru). To však může samozřejmě narazit na nezájem zaměstnance, který už v té době může mít sjednáno jiné pracovní angažmá (třeba u konkurence), a nebude tak motivován se konkurenční doložkou zavázat.

Konkurenční doložka uzavíraná příliš brzy jako preventivní opatření se ale může stát nevítaným efektem skončení pracovního poměru, s nímž zaměstnavatel jednostranně nic neudělá. V praxi se samozřejmě sjednávají také důvody pro odstoupení, které nesouvisí ani přímo, ani nepřímo

s množstvím získaných informací (např. možnost odstoupení od konkurenční doložky z důvodu či v souvislosti s ukončením pracovního poměru z konkrétního důvodu apod.), k těmto jiným důvodům však není zatím dostupná judikatura Nejvyššího soudu poměřující tyto důvody s kritériem spravedlivosti takového požadavku na zaměstnance ve smyslu § 310 odst. 4 ZP. To samozřejmě minimálně vzbuzuje pochybnosti a nedovoluje jistotu, že k přípustným sjednaným důvodům pro odstoupení od konkurenční doložky bude patřit např. ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů (tedy z důvodů, které zaměstnanec nemůže ovlivnit).

**Mgr. Veronika Bočanová**,
advokátka

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

---

[1] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 4986/2010:

„Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Pro odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je v ustanovení § 310 odst.4 zákoníku práce předepsáno časové omezení; odstoupení je účinné, jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání pracovního poměru účastníků (před skončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele).“

[2] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 nebo rozsudek téhož soudu vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 18/2012).

[3] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

[4] Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 4779/2018.

[5] Viz tamtéž jako v pozn. pod čarou č. 4.

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

## Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku