

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

# Nekalá soutěž: Znalosti a bývalí zaměstnanci v pohybu aneb kde jsou hranice dovoleného jednání

Fluktuace zaměstnanců, včetně těch na vrcholových pozicích, a také změna ve vedení společností je typickým jevem moderního podnikání. Bývalí zaměstnanci a jednatelé odcházejí ke konkurenčním společnostem nebo začínají podnikat na sebe. Výjimečnou není ani situace, kdy odejde rovnou celý tým lidí. Tento jev je rozšířen napříč všemi odvětvími. Nezáleží na tom, zda se jedná o velkou stavební nebo IT firmu či menší startup z oblasti stravování. V důsledku odchodu bývalých zaměstnanců nebo např. jednatelů tak řeší společnosti otázku ochrany svého know-how, udržení klientů a dodavatelů.

Jednání typu zneužití know-how, přetahování zaměstnanců a klientů apod. se řadí mezi tzv. nepojmenované (soudcovské) skutkové podstaty. Posuzovat se proto budou na základě generální klauzule upravené v § 2976 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NOZ“).

Je zapotřebí si samozřejmě uvědomit, že ne každá změna místa působení bývalého zaměstnance nebo jednatele bude nutně představovat porušování práv v oblasti nekalé soutěže. Aby se jednalo o nekalosoutěžní jednání ve smyslu § 2976 NOZ, musí být kumulativně splněny tři základní podmínky, a sice (i) jednání v hospodářském styku, které je (ii) v rozporu s dobrými mravy soutěže a které je (iii) způsobilé přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům.

Hranice nekalosoutěžního jednání však nemusí být zřejmá ani pro společnost, ani pro jejího bývalého zaměstnance. Určitá výkladová vodítka poskytuje praxe Nejvyššího soudu. Část níže uvedené judikatury se sice vztahuje k právní úpravě účinné do 31. 12. 2013, nicméně vzhledem k tomu, že se jednalo o obdobnou právní úpravu, je i nadále relevantní.

## Know-how, informace a znalosti

Zjevným a již učebnicovým příkladem nekalé soutěže je situace, kdy zaměstnanec pracuje na nějaké zakázce pro svého zaměstnavatele, dá výpověď, následně činnost na zakázce dokončí již svým jménem a zakázku předá zákazníkovi (sp. zn. **32 Cdo 2031/99**[\[1\]](#)).

Další typickou situací je, když odcházející zaměstnanec (který vytvářel nějaké know-how, např. software) použije v novém zaměstnání toto know-how k výrobě dalšího produktu, a to třeba i v domnění, že tak činí oprávněně, neboť je tvůrcem tohoto know-how. Podobnou situaci posuzoval Nejvyšší soud ve věci sp. zn. **32 Odo 1568/2006**[\[2\]](#), kdy jednatel (a zároveň vedoucí vývojového týmu) a osoba odpovědná za zabezpečování softwarového vybavení vynesli komunikační protokol (původně jimi vytvořený pro společnost, pro kterou pracovali) a „vložili“ jej do jiné společnosti, jež byla přímým konkurentem první společnosti. Nejvyšší soud shledal takové jednání jako nekalosoutěžní.

Tvrdějším oříškem na posouzení může být otázka, zda bývalý zaměstnanec potenciálně použil databázi svého zaměstnavatele. Tuto otázku zkoumal Nejvyšší soud tentokrát v trestním řízení ve věci sp. zn.

**5 Tz 161/2000**[\[3\]](#). Obviněný začal podnikat ve stejném oboru činnosti jako jeho bývalý zaměstnavatel (servis a technické prohlídky vybraných plynových kotlů) a oslovoval některé zákazníky svého bývalého zaměstnavatele s cílem získat budoucí zakázky. Nejvyšší soud uzavřel, že v řízení nebylo prokázáno, že by obviněný zneužil databáze zákazníků vedené u společnosti poškozeného. Nejvyšší soud jedním dechem dodal, že jako zneužití nelze považovat využití znalosti adres kontaktovaných osob z doby, kdy obviněný pro svého bývalého zaměstnavatele pracoval.

Nejvyšší soud opakovaně judikuje, že je nepřipustné parazitní kořistění z výkonu jiného soutěžitele. Jedná se o tzv. černé pasažérství nebo free riding. K němu dochází např. „zneužitím cizí myšlenky, cizího nápadu, cizí práce a cizího nákladu investovaného do jejich realizace“ a „je považováno za jednání ohrožující soutěžitelovu pozici a znehodnocující jeho soutěžitelský náskok, kterého svou pílí a finančními obětmi nabyl“[\[4\]](#). Jinými slovy se jedná o „takové jednání, při němž jeden soutěžitel těží z úsilí a nákladů druhého soutěžitele, neboť tak získává soutěžní výhodu spočívající v tom, že sám nemusí takové náklady vynakládat“[\[5\]](#). Dle Nejvyššího soudu je takové jednání v hospodářské soutěži nepřipustné bez ohledu na jeho, třeba i humornou, formu.[\[6\]](#)

### **„Přetahování“ pracovníků**

Je nesporné, že schopní odborníci jsou základem pro úspěšné podnikání kterékoliv firmy a takových lidí je zpravidla omezené množství. „Přetahování“ pracovníků je proto častým jevem. Níže se podíváme na „pravidla hry“ dle Nejvyššího soudu.

Samotné založení konkurenční společnosti bývalými vedoucími zaměstnanci není nekalosoutěžním jednáním, ale prostou realizací práva na podnikání. Stejně tak pouhé přijímání do pracovního poměru pracovníků dříve zaměstnaných u konkurenta nelze dle Nejvyššího soudu považovat za stav porušující zákaz nekalé soutěže (sp. zn. **32 Cdo 2085/2007**).[\[7\]](#)

Konkretizaci výše uvedených závěrů najdeme v dalším rozhodnutí Nejvyššího soudu (sp zn. **32 Odo 1464/2006**): „Obecně formulovaná nabídka výhodnějších služeb či například lepších podmínek v pracovním poměru - pokud operuje se soutěžně nezávadnými údaji a zejména neklame - neznámá nekalou soutěž, i když jejím důsledkem může být neobnovení některých dříve uzavřených smluv či dokonce jejich předčasné ukončení a změna v dosavadním obchodním spojení. ... O odlákání pracovníků z konkurenčního podniku jako formu nekalosoutěžní zabraňovací soutěže nepůjde, když byla pouze využita volná nabídka na trhu pracovních sil (pracovníci odešli od podnikatele, protože byla nejistá jeho budoucí hospodářská prosperita; hrozilo „nepřátelské převzetí“ podniku). Sama nabídka lepších pracovních (platových a jiných) podmínek není nekalým soutěžním jednáním“.[\[8\]](#)

Nejvyšší soud neshledal nekalosoutěžní jednání v chování bývalého pracovníka společnosti, který ještě ve funkci ředitele společnosti rozeslal několik dopisů obchodním partnerům, akcionářům a dodavatelům této společnosti, ve kterých je informoval o tom, že všichni zaměstnanci podali výpověď a využili nabídky nově vznikající společnosti, jež zaručuje rovný přístup bez vlivu většinového vlastníka, který upřednostňuje své zájmy nad zájmy celku. Situace byla pikantní o to více, že i řediteli byla nabídnuta vedoucí funkce v nově vznikající společnosti a bylo možné se domnívat, že ředitel měl zájem na úspěchu nově vznikající společnosti. Soudy nicméně neshledaly nekalosoutěžní jednání, a to mimo jiné proto, že žalovaný v zaslaných dopisech ani náznakem nedoporučoval, aby se adresáti dopisů obrátili na služby této jiné společnosti, a již vůbec tuto společnost blíže nekonkretizoval (**32 Odo 1464/2006**).[\[9\]](#)

### **Hranice nikoliv nekalosoutěžního jednání**

Všechna zde uvedená rozhodnutí Nejvyššího soudu ohledně nekalosoutěžního jednání jsou založena na posuzování, zda jsou kumulativně splněny tři základní podmínky nekalé soutěže stanovené v tzv.

generální klauzuli nekalé soutěže (dnes v § 2976 odst. 1 NOZ).

Především se musí jednat o jednání v hospodářském styku, tj. o jednání, které směřuje k dosažení hospodářského prospěchu nebo je alespoň schopno vyvolat hospodářský následek.[\[10\]](#)

Druhou podmínkou je rozpor s dobrými mravy soutěže. „*Za jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže je rozhodovací praxí i právní teorií ustáleně považováno rovněž takové jednání, jež je založeno na nepoctivém využití soutěžních výkonů jiného soutěžitele či na soutěžním těžení za účelem získání prospěchu, jehož by jinak soutěžitel (vůbec nebo nikoli za jím skutečně vynaložené náklady) nedosáhl.*“[\[11\]](#)

Je zde zapotřebí si uvědomit, že dobré mravy soutěže není totéž, co dobré mravy. Dobré mravy soutěže se uplatňují v hospodářské soutěži, „*tj. v prostředí, kde cílem je na trhu se prosadit, získat zde oproti jiným výhodu, což předpokládá jistou míru agresivity a podnikatelské vychytralosti*“[\[12\]](#). Je však třeba vždy dodržet korektní a soutěžně přijatelné metody, zachovat poctivost a slušnost.[\[13\]](#) Vymezení dobrých mravů soutěže je tak relativně neurčité, proto je na soudu, aby tímto prizmatem posoudil konkrétní okolnosti případu.

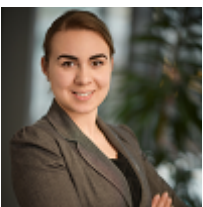
Třetí podmínkou je způsobilost přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům. Újmou se zde rozumí jen taková újma, která je způsobilá narušit soutěžní vztahy mezi soutěžiteli nebo ovlivnit rozhodování zákazníka ve vztahu ke konkrétnímu soutěžiteli. Není zapotřebí, aby k újmě skutečně došlo; postačí, pokud se jedná o újmu hrozící.[\[14\]](#)

Hranice nikoliv nekalosoutěžního jednání jsou tak obecně vymezeny uvedenými třemi podmínkami.

Nekalosoutěžnímu jednání lze částečně předcházet, a to nastavením určitých mechanismů uvnitř společnosti. Je velmi důležité nekalosoutěžní jednání včas rozpoznat, podniknout vhodné právní kroky a tím minimalizovat potenciální škody, nebo jim dokonce zamezit.



**JUDr. Lukáš Duffek**  
Advokát / Partner



**JUDr. Margarita Karešová Kucharčuk,**  
advokát



GEMINI Center  
Na Pankráci 1683/127  
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 216 212  
Fax: +420 224 215 823  
e-mail: [paha@rowan.legal](mailto:paha@rowan.legal)

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. června 2000, sp. zn. 32 Cdo 2031/99

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2008, sp. zn. 32 Odo 1568/2006

[3] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. října 2000, sp. zn. 5 Tz 161/2000

[4] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2016, sp. zn. 23 Cdo 441/2016, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2015, sp. zn. 23 Cdo 971/2014

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2021 č. j. 23 Cdo 2793/2020-1409

[6] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. února 2016, sp. zn. 23 Cdo 441/2016

[7] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2008, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007

[8] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006

[9] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2007, sp. zn. 32 Odo 1464/2006

[10] Petrov, J., Výtisk, M., Beran, V. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 3146

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2021 č. j. 23 Cdo 2793/2020-1409

[12] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. prosince 2018, sp. zn. 23 Cdo 3482/2018

[13] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. prosince 2018, sp. zn. 23 Cdo 3482/2018

[14] Petrov, J., Výtisk, M., Beran, V. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 3148

## Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)