7. 2. 2018

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

Neplatnost konkurenční doložky pro sjednání nižší než zákonné výše peněžitého vyrovnání

V souvislosti se změnou právní úpravy je třeba vždy bedlivě zvažovat, zdali se uplatní dosud formulované judikatorní závěry i na právní případy řídící se recentní právní úpravou. Tak např. v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2/2012, ze dne 28. 11. 2012 Nejvyšší soud vysvětlil, že konkurenční doložku nelze platně sjednat v případě, že obsahem dohody je ujednání o peněžitém vyrovnání v nižší než v zákonem stanovené minimální výši a že proto, pokud neobsahuje dohoda o tzv. konkurenční doložce peněžité vyrovnání alespoň v této výši, je pro rozpor se zákonem (§ 18 ZP, § 39 obč. zák.) neplatná celá dohoda o konkurenční doložce, s tím, že jde o neplatnost relativní (§ 20 ZP). Obstojí tyto závěry i ve světle nové právní úpravy? Z důvodů vyložených níže máme za to, že nikoliv.

Podle § 310 odst. 1 ZP platí, že: *„Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne* ***přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku****. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.*“

Zákoník práce neobsahuje vlastní úplnou úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích (srov. mj. nadpis hlavy V „Některá ustanovení o právním jednání“), pro tento případ se proto použije subsidiárně úprava uvedená v občanském zákoníku (§ 4 ZP).

Je-li výše peněžitého vyrovnání v konkurenční doložce sjednána v rozporu s § 310 odst. 1 ZP, tj. v nižší výši, než je výše přiměřená, pak je konkurenční doložka v části týkající se tohoto ujednání (§ 576 o. z.) **částečně neplatná** pro rozpor se zákonem (§ 4 ZP ve spojení s § 580 odst. 1 o. z.), neboť to smysl a účel zákona (tj. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance jakožto slabší smluvní strany) vyžaduje [§ 1a odst. 1 písm. a) ZP] a současně je tím narušen i veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 ZP, srov. § 1 odst. 2 o. z.). **Máme za to, že v uvedeném případě se jedná o neplatnost absolutní, neboť takové ujednání narušuje veřejný pořádek zjevně, jak to vyžaduje** (§ 588 o. z.).

Tento náš závěr se opírá mj. o znění důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva: *„Pro pracovněprávní vztahy bude významné zejména ustanovení § 580 NOZ. Z něj vyplývá, že neplatné je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Toto výkladové pravidlo konvenuje se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce).* ***Dosavadní úprava § 18 zákoníku práce, která v***

pracovněprávních vztazích vyjadřuje přednost relativní neplatnosti právních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní, nemůže v zákoníku práce napříště obstát.“

Z procesní opatrnosti však zaměstnancům **doporučujeme, aby se neplatnosti v promlčecí lhůtě** tří let (§ 629 odst. 1 o. z.), která počne běžet dnem následujícím po skončení pracovně právního vztahu (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2569/2015, ze dne 4. 5. 2016) radši **dovolali** pro případ, že by soudy dospěly k opačnému závěru, a to arci, že jde o neplatnost relativní.

Jak bylo výše naznačeno, předmětná vada nezpůsobuje neplatnost celé konkurenční doložky. Tento závěr vyplývá z § 577 o. z., který stanoví: *„Je-li důvod neplatnosti **jen v nezákonném určení** množstevního, časového, územního nebo **jiného rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran; návrhy stran přitom vázán není**, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila, rozpoznala-li by neplatnost včas.*“

Zaměstnanec by se měl proto žalobou u soudu nejprve domáhat změny určení nezákonného rozsahu peněžitého vyrovnání, může přitom pochopitelně požadovat vyrovnání vyšší, než je jedna polovina průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku,[1] soud však jeho návrhem vázán není. *„Lhůtu pro uplatnění práva navrhnout změnu obsahu právního jednání zákon nestanoví, lze soudit, že toto právo proléhá promlčení v obecných promlčecích lhůtách podle § 619 a § 629 odst. 2.*“[2] Petit může znít např. tak, že: *„Peněžité vyrovnání sjednané v konkurenční doložce uzavřené dne xxx mezi žalobcem a žalovaným ve výši ABC za každý měsíc plnění závazku se dnem právní moci tohoto rozsudku mění na XYZ za každý měsíc plnění závazku.*“

Nepůjde ani o žalobu na plnění, ani o určovací žalobu, **nýbrž o tzv. právotvornou žalobu (rozhodnutí soudu tak bude mít konstitutivní povahu s účinky ex nunc)**. *„Takové rozhodnutí není titulem pro výkon rozhodnutí (exekučním titulem), teprve tehdy, nebudou-li povinnosti změněné tímto rozhodnutím řádně splněny, se může oprávněný domáhat svého práva podáním žaloby na plnění [§ 80 písm. b) OSŘ].“*[3]

Vzhledem k tomu, že v pracovně právních vztazích se uplatní princip, že: *„Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.*“ (§ 19 odst. 3 ZP) **měl by soud při zvažování, zda by zaměstnavatel k uzavření konkurenční doložky vůbec přistoupil, rozpoznal-li by neplatnost včas, vycházet právě z tohoto pravidla**, neboť zamítnutí žaloby (aniž by neplatnost ujednání o výši peněžitého vyrovnání způsobil výlučně sám zaměstnanec) by šlo k tíži zaměstnance, tj. bylo by mu na újmu.

Ve shodě s judikaturou je však třeba zdůraznit, že: *„Při posouzení otázky, zda některý z účastníků smlouvy (dohody) sjednané v pracovněprávních vztazích sám způsobil její neplatnost, nelze vycházet bez dalšího (automaticky) ze závěru, že u dvoustranného právního úkonu jeho neplatnost nemohl (vůbec) způsobit jen jeden z jeho účastníků, když ke smlouvě (dohodě) je třeba vždy projevů vůle obou stran, neboť v takovém případě by se institut relativní neplatnosti u smluv (dohod) nemohl uplatnit již na základě argumentu, že bez souhlasné vůle účastníků nemohlo ke smlouvě (dohodě) dojít a že tedy již jejím samotným uzavřením spoluzpůsobily neplatnost smlouvy (dohody) vždy obě strany (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24.2.2000 sp. zn. 20 Cdo 934/98), ačkoliv právní úprava obsažená v ustanovení § 20 zák. práce se nepochybně vztahuje také (a především) na dvoustranné právní úkony. **Ke způsobení neplatnosti dvoustranného právního úkonu tedy nemůže dojít v důsledku pouhé účasti na uzavření smlouvy. V případě, že smlouva (dohoda) je postižena důvodem neplatnosti, je třeba se vždy - s přihlédnutím k okolnostem případu - zabývat tím, jak se účastníci konkrétně (fakticky) podíleli na utváření jejích obsahových náležitostí, zejména, kdo z nich a jak se "přičinil" o to, že smlouva***

(dohoda) byla postižena vadou, která způsobuje její neplatnost. Ten, jehož účast na smlouvě (dohodě) spočívala v pouhém přijetí návrhu (oferty) druhého účastníka, tedy nemohl způsobit (spoluzpůsobit) neplatnost uzavřené smlouvy (dohody)." (viz již vzpomínaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2569/2015, ze dne 4. 5. 2016).

Mgr. Vladimír Janošek, advokát

trvale spolupracující s ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 731 773 563
e-mail: janosek@arws.cz

Mgr. Jakub Oliva,
právník v ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 732 441 267
e-mail: oliva@arws.cz

---

[1] Ust. § 310 odst. 1 ZP hovoří o přiměřeném vyrovnání, kterým ovšem nemusí být vyrovnání automaticky v zákonem stanovené minimální výši. Přiměřenost je tudíž třeba posuzovat vzhledem k okolnostem konkrétního případu.
[2] Lavický, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1−654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s., komentář k § 577 o. z.
[3] Op. cit. sub. 2., komentář k § 577 o. z.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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