7. 3. 2017

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

Podstatná změna okolností jako cesta ven z nežádoucí konkurenční doložky sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem?

Nenápadný a mezi ostatní námitky schovaný argument žalovaného zaměstnavatele v rámci řízení o plnění z konkurenční doložky, ve kterém zastupujeme zaměstnance, nás přiměl k zamyšlení se nad možnou aplikací § 1766 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění (dále jen „občanský zákoník“) na závazky z konkurenční doložky. V daném sporu uplatňuje zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů dodržuje konkurenční doložku, úhradu sjednaného přiměřeného vyrovnání. Zaměstnavatel ještě za trvání pracovního poměru od konkurenční doložky odstoupil s odkazem na to, že zaměstnanec (zaměstnankyně po čerpání roční rodičovské dovolené) nedisponuje informacemi, které by bylo nutno prostřednictvím konkurenční doložky chránit. Konkurenční doložka neupravovala možnost odstoupení jako důvod zániku konkurenční doložky. S ohledem na tento fakt[1] pak zaměstnavatel hledal další argumenty pro podporu závěru, že není povinen peněžité vyrovnání platit.

Námitka zaměstnavatele ve zmiňovaném případě spočívala v tom, že od doby sjednání konkurenční doložky do doby, kdy se zaměstnavatel rozhodl od konkurenční doložky odstoupit, došlo k podstatné změně okolností, která měla založit v právech a povinnostech obou stran pracovního poměru zvlášť hrubý nepoměr na úkor zaměstnavatele. Tato námitka byla uplatněna až v průběhu soudního řízení, necelé dva měsíce před skončením doby, na kterou byla sjednána doba trvání konkurenční doložky. Změna okolností byla dle zaměstnavatele zapříčiněna tím, že v současné době již nejsou chráněny žádné důvěrné informace, neboť k nim zaměstnankyně již delší dobu neměla vůbec přístup. Zaměstnavatel navrhl soudu, aby rozhodl ve smyslu § 1766 o zrušení závazku z konkurenční doložky.[2] V tomto stručném zamyšlení se zaměříme teoreticky nad možností aplikace § 1766 občanského zákoníku.

Změní-li se po uzavření smlouvy okolnosti do té míry, že se plnění podle smlouvy stane pro některou ze stran obtížnější, nemění to dle § 1764 občanského zákoníku nic na její povinnosti splnit dluh. Toto pravidlo je modifikováno v ustanoveních § 1765 a 1766 občanského zákoníku. Dojde-li ke změně okolností tak podstatné, že změna založí v právech a povinnostech stran zvlášť hrubý nepoměr znevýhodněním jedné z nich buď neúměrným zvýšením nákladů plnění, anebo neúměrným snížením hodnoty předmětu plnění, má dotčená strana právo domáhat se vůči druhé straně obnovení jednání o smlouvě. Je však třeba, aby prokázala, že změnu nemohla rozumně předpokládat ani ovlivnit a že skutečnost nastala až po uzavření smlouvy (nebo se dotčené straně stala až po uzavření smlouvy známou). Uplatnění tohoto práva však automaticky neopravňuje dotčenou stranu, aby odložila

plnění, a není dáno, pokud na sebe dotčená strana převzala nebezpečí změny okolností.

Konečně § 1766 občanského zákoníku stanoví, že nevede-li podnět k obnově jednání k cíli, který strana dotčená změnou sleduje, může soud na její návrh rozhodnout, že závazek ze smlouvy změní obnovením rovnováhy práv a povinností stran, anebo že jej zruší ke dni a za podmínek určených v rozhodnutí. Návrhem stran soud není vázán. Soud návrh na změnu závazku zamítne, pokud dotčená strana neuplatnila právo na obnovení jednání o smlouvě v přiměřené lhůtě, co změnu okolností musela zjistit; má se za to, že tato lhůta činí dva měsíce.

Jelikož je občanský zákoník subsidiárně aplikovatelný vůči zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“),[3] není aplikace § 1764 až 1766 občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy vyloučena.[4]

Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích upravuje závazek zaměstnance zdržet se po určitou dobu po skončení pracovního poměru konkurenčního jednání (specifikovaného v § 310 odst. 1 zákoníku práce) vůči zaměstnavateli a závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci za splnění závazku sjednané peněžité vyrovnání. Základní motivaci zaměstnavatele ke sjednání tohoto závazku je možno hledat v odst. 2 tohoto ustanovení. Předpokladem sjednání konkurenční doložky je totiž hledisko spravedlivosti závazku ve vztahu k zaměstnanci, který by měl (existuje takový předpoklad s ohledem na druh práce, který bude vykonávat nebo již vykonává) v průběhu pracovního poměru přijít do styku s informacemi, poznatky, včetně poznatků týkajících se pracovních a technologických postupů, jejichž využití při konkurenční činnosti po skončení pracovního poměru by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zaměstnavatel tak při sjednání konkurenční doložky předpokládá, že se mu vyplatí chránit know-how či obecně informace, ke kterým zaměstnanec získá přístup, a to i za cenu placení peněžitého vyrovnání. Pokud dojde k závěru, že se mu to vyplatí, a zaměstnanec tento závazek akceptuje, protože mu vyhovuje výše protiplnění sjednaná v konkurenční doložce, je nepochybně dán závazkový vztah se subjektivně vyváženými právy a povinnostmi obou stran.

Po uplynutí určitého času zaměstnavatel zjistí, že se jeho předpoklad nenaplnil. Zaměstnanec nepřišel do styku s takovými informacemi, které by bylo potřeba za cenu peněžitého vyrovnání chránit. Závazek je tak z jeho pohledu nevyvážený, a to dokonce tak, že je dán hrubý nepoměr mezi právy a povinnostmi. Je možné, aby aplikoval § 1765, resp. § 1766 občanského zákoníku?

Prvním důležitým hlediskem je hledisko časové, tedy za účinnosti které právní úpravy občanského práva byla konkurenční doložka uzavřena. Přístup zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění k 31. 12. 2013 (dále jen „původní občanský zákoník“) a občanského zákoníku je zcela odlišný.

Dle původního občanského zákoníku byla až na některé výjimečné a výslovně upravené případy změna okolností po uzavření smlouvy zcela irelevantní a strany musely své smluvní závazky plnit i v případě, že změna okolností byla podstatná natolik, že by za těchto nových okolností smlouvu v žádném případě neuzavřely. Na smlouvy uzavřené za účinnosti původního občanského zákoníku pak nelze pravidlo upravené v § 1765 a 1766 občanského zákoníku aplikovat (§ 3028 odst. 3 občanského zákoníku). Pokud byla tedy konkurenční doložka sjednána za účinnosti původního občanského zákoníku, nepřichází aplikace § 1765 a násl. občanského zákoníku bez výslovné dohody zaměstnance a zaměstnavatele vůbec v úvahu.

Znovuotevření jednání o obsahu vzájemných práv a povinností ve smyslu § 1765 občanského zákoníku z konkurenční doložky sjednané již za účinnosti občanského zákoníku přichází v úvahu v situaci, kdy je změna okolností tak podstatná, že zakládá hrubý nepoměr mezi právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele. Tento hrubý nepoměr se musí projevit:

- a) neúměrným zvýšením nákladů plnění (to zřejmě u konkurenční doložky nebude přicházet v úvahu), nebo
- b) neúměrným snížením hodnoty předmětu plnění (tady si lze v určitých situacích představit snížení hodnoty, kterou zaměstnavatel za to, že bude platit peněžité vyrovnání, za dodržení konkurenční doložky ze strany zaměstnance získá).

Zároveň musí jít vždy o změnu okolností, která bude **podstatná, nepředvídatelná a dotčenou stranou (tedy v daném případě zaměstnavatelem) neovlivnitelná**. S ohledem na neexistenci judikatury k této problematice lze jen spekulovat, za jakých podmínek by mohl zaměstnavatel s úspěchem tvrdit, že došlo k takové změně okolností, která je dostatečně podstatná, nemohl ji předvídat a ani ovlivnit. Změna by musela zřejmě vždy souviset s množstvím a kvalitou informací, které by měly zůstat konkurenci nedostupné, event. s hospodářskou a ekonomickou situací, ve které by se zaměstnavatel ocitl. **Lze si však jen stěží představit, že by přístup zaměstnance ke konkrétním informacím nebo vývoj hospodářské a ekonomické situace, ve které se zaměstnavatel nachází, byl z jeho strany neovlivnitelný.**

I kdybychom nalezli situaci, která by splňovala výše uvedená kritéria, tedy kdyby zaměstnavatel tvrdil a byl schopen prokázat, že došlo k podstatné, nepředvídatelné a z jeho strany neovlivnitelné změně okolností, která zapříčinila nevyváženost vzájemných práv a povinností z konkurenční doložky, neznamená to automaticky, že může považovat konkurenční doložku za neúčinnou/automaticky zrušenou. Důsledkem nově nastoleného nepoměru je založení práva domáhat se vůči druhé straně - zaměstnanci - obnovení jednání o smlouvě s tím, že po jeho neúspěšné realizaci (§ 1766 NOZ) je založeno právo nepoměrem dotčené strany – zaměstnavatele - obrátit se na soud s návrhem, aby buďto závazek zrušil, nebo aby obnovil rovnováhu práv a povinností stran. Jak bylo uvedeno výše, není soud návrhy stran vázán. Zaměstnavatel by zároveň musel jednání o změně obsahu smlouvy zahájit v přiměřené lhůtě, co změnu okolností musel zjistit (zákon stanoví vyvratitelnou domněnku dvou měsíců). Na rozdíl od limitace odstoupení od konkurenční doložky, které může zaměstnavatel učinit pouze do skončení pracovního poměru, tedy jen před tím, než konkurenční doložka vstoupí v účinnost, uplatnění práv dle § 1765 a 1766 tímto limitováno není. I kdyby však zaměstnavatel uplatnil úspěšně u soudu své právo dle § 1766, neboť by se mu podařilo prokázat, že v konkurenční doložce došlo vlivem podstatné, nepředvídatelné a z jeho strany neovlivnitelné změně okolností, jejímž důsledkem je nerovnováha práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, **případná změna či dokonce zrušení závazku z konkurenční doložky by byla účinná ex nunc**, tedy až právní mocí rozhodnutí soudu.[5] Do té doby by byly obě strany i nadále povinny plnit své závazky, tedy zaměstnanec dodržovat zákaz konkurenčního jednání a zaměstnavatel platit peněžité vyrovnání. Uplatnění práva na změnu závazku ze strany zaměstnavatele až v době, kdy konkurenční doložka běží, tedy zřejmě ke kýženému snížení či zrušení povinnosti platit peněžité vyrovnání nepovede.

Když se vrátíme k nadpisu tohoto stručného článku a formulujeme jej jako otázku, na kterou se pokusíme odpovědět, bude odpověď spíše negativní. Lze si jen stěží představit okolnosti, za nichž by zaměstnavatel mohl úspěšně uplatnit své právo dosáhnout nejprve jednáním se zaměstnancem a následně u soudu změnu či zrušení závazku z konkurenční doložky. Vše by zřejmě muselo proběhnout ještě za trvání pracovního poměru, neboť vzhledem k maximální možné době trvání konkurenční doložky a průměrné délce trvání soudního sporu je zřejmé, že po skončení pracovního poměru by změnu prostřednictvím soudního rozhodnutí zaměstnavatel již nestihl.

Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka

Mgr. Lucie Cyrányová,
advokátní koncipientka

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] Konstantní judikatura Nejvyššího soudu České republiky, jakož i Ústavního soudu České republiky shledává odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky v situaci, kdy nebyly sjednány důvody odstoupení (a nejsou dány ani žádné zákonné důvody pro odstoupení), neplatným právním úkonem.
[2] Soudní řízení stále probíhá, soud o námitce zaměstnavatele tedy zatím nerozhodl. Pro úplnost je třeba podotknout, že zaměstnavatel uplatnil řadu dalších argumentů na podporu svého právního závěru, že není povinen hradit peněžité vyrovnání z konkurenční doložky. Předmětem tohoto článku není rozebrat konkrétní případ. Jeho základní skutkovou kostru jsme použili k zasazení teoretických úvah do praktického případu.
[3] § 4 zákoníku práce
[4] Aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou upraveny v § 1a zákoníku práce. Tyto zásady dle našeho názoru automaticky nevylučují použití § 1765 a 1766 občanského zákoníku, ale je třeba je vzít v potaz při posouzení konkrétního případu. K obdobným závěrům dochází také např. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. ve své stati K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[5] Obdobně např. Doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D., Poznámky k okolnostem zakládajícím právo na obnovu jednání o smlouvě, dostupné na www, k dispozici >>> zde.

© 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