16. 7. 2019

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

Pozor na konkurenční doložky?

Počátkem května 2019 Ústavní soud vydal velmi zajímavý nález týkající konkurenční doložky v pracovní smlouvě[1]. Vedlejší účastnice řízení u Ústavního soudu, Ing. K.F., pracovala u svého zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy z 1. února 2010, která obsahovala konkurenční doložku zakazující zaměstnankyni po dobu jednoho roku od ukončení pracovního poměru působit u jiného zaměstnavatele, který by měl činnost shodnou s předmětem činnosti původního zaměstnavatele, nebo měl vůči němu soutěžní povahu.

Pro případy porušení tohoto závazku byla sjednána smluvní pokuta ve výši průměrného ročního platu zaměstnankyně (zde 420.000,- Kč vzhledem k základní měsíční mzdě 35.000,- Kč). Pracovní poměr byl ukončen dohodou ke dni 31. října 2012. Ing. K.F. poté nastoupila 12. listopadu 2012 ke konkurenční společnosti, kde však pracovala pouze do 15. listopadu 2012.

Přestože pracovní poměr Ing. K.F. u konkurenční společnosti trval pouhé čtyři dny a byl ukončen touto pracovnicí ve zkušební době, původní zaměstnavatel uplatnil svůj nárok plynoucí z konkurenční doložky a s tím související smluvní pokuty. Jelikož tato zaplacena nebyla, původní zaměstnavatel uplatnil svůj nárok u soudu. Brněnský Městský soud jeho žalobu zamítl s odůvodněním, že celá pracovní smlouva (včetně konkurenční doložky) je neplatná.

Postupně spor doputoval skrze odvolání a následné dovolání až k Nejvyššímu soudu, který rozsudek odvolacího soudu zcela změnil ve všech výrocích. Sice prohlásil, že sjednaná smluvní pokuta je nepřiměřená okolnostem tohoto případu, nicméně zohlednil velmi krátkou dobu trvání nového pracovního poměru u konkurence a rovněž to, že v případě zneužití možných citlivých informací a poznatků měl původní zaměstnavatel k dispozici i jiné způsoby ochrany (například právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži).

Tento názor byl posléze napaden ústavní stížností, kde se Ústavní soud pustil do polemiky nad vlastním smyslem a účelem konkurenčních doložek, které by měly sloužit jako nástroj preventivní ochrany zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli skrze zaměstnance, kteří se během svého pracovního poměru u původního zaměstnavatele seznamují s informacemi, které jsou buď obchodním tajemstvím, popřípadě jsou takového charakteru, že mohou sjednat konkurenčnímu podnikateli neférovou výhodu v hospodářské soutěži[2]. Rovněž samozřejmě platí, že "*okolnost, zda zaměstnanec informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního obohacení, není v tomto směru podstatná*."

V této souvislosti Ústavní soud uzavřel, že nárok bývalého zaměstnavatele není oslaben tím, že v daném případě není jisté, zda skutečně došlo ke zneužití citlivých informací. To platí i pro situaci,

kdy zaměstnanec byl (jako tomu bylo v tomto případě) u konkurence zaměstnán pouze pár dní, neboť k předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu hodin či minut (např. rychlým zkopírováním dat na pevný disk). Původní zaměstnavatel má navíc již z povahy věci velice omezené možnosti dokázat, že zaměstnanec využil chráněné informace.

Vzhledem k těmto závěrům Ústavní soud polemizoval, zda by při výkladu Nejvyššího soudu nevznikala situace, kde by se použitelnost konkurenční doložky stala v praxi slabou, neboť by se muselo *ad hoc* posuzovat, zda bylo její porušení ze strany zaměstnance pouze zanedbatelné, či již natolik závažné, aby se konkurenční doložka a z ní plynoucí pokuta uplatnila (výsledkem by bylo, že by konkurenční doložky v pracovních smlouvách částečně postrádaly smysl).

Posuzována byla samozřejmě i otázka dobrých mravů a i zde Ústavní soud uznal, že původní smluvní doložka respektuje jak právo společnosti na podnikání, tak právo zaměstnankyně na svobodnou volbu povolání (neboť samozřejmě pokud by se dostálo smluvním povinnostem zakotveným v konkurenční doložce, tak by bývalé zaměstnankyni náleželo peněžité vyrovnání ve výši 420.000,- Kč, tedy nelze hovořit o nemorální klauzuli konkurenční doložky).

Výsledek byl nasnadě, Ústavní soud tedy napadené rozhodnutí Nejvyššího soudu zrušil. Dle názoru autorů lze hovořit o racionální judikatuře, neboť reflektuje chráněné zájmy zaměstnavatele a původní smysl konkurenční doložky a zároveň (správně) podotýká, že k narušení těchto chráněných zájmů může dojít ve velice krátkém horizontu a není nutné u konkurenčního zaměstnavatele působit roky.

Mgr. Petr Samec

JUDr. Jan Metelka, LL.M.

DLA Piper Prague LLP, organizační složka

Panská 854/2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 817 111
e-mail: prague@dlapiper.com

---

[1] K dispozici >>> zde.
[2] Viz rozsudek NS 21 Cdo 3034/2011 ze dne 11.9.2012

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

Další články:

- 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?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026