15. 12. 2020

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

Rizika vlastní definice konkurenční doložky

Zaměstnavatel se obvykle uchýlí ke sjednání konkurenční doložky se zaměstnancem, který díky své pozici může získat informace, jež by následně mohly být zneužity v konkurenčním prostředí v neprospěch zaměstnavatele. Nicméně i sjednaná konkurenční doložka nemusí zaměstnavatele vždy dostatečně ochránit.

Zákonná úprava konkurenční doložky stanoví, že *„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*“[1]. Nicméně vždy je třeba zohlednit i skutečnou vůli stran, nejen smysl a účel zákonného ustanovení.

Otázce vůle stran při sjednávání konkurenční doložky se v poslední době věnoval i Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1135/2020 ze dne 26. 8. 2020.

V daném případě zaměstnavatel, věnující se projektové činnosti ve výstavbě, uzavřel se svým zaměstnancem konkurenční doložku ve znění: *„… zaměstnanec dále nesmí po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru podnikat či se podílet jakoukoliv formou na podnikání v oboru vývoj, prodej, servis a distribuce softwaru pro stavebnictví a podobnému systému ASPE.*“ Současně se zaměstnavatel zavázal po dobu trvání konkurenční doložky poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc dodržování konkurenční doložky.

Po ukončení pracovního poměru však zaměstnavatel bývalému zaměstnanci odmítal peněžité vyrovnání hradit. Zaměstnanec se proto domáhal jeho úhrady žalobou.

Zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec porušil sjednanou konkurenční doložku tím, že po skončení pracovního poměru založil vlastní společnost, která se taktéž věnuje projektové činnosti ve výstavbě, a tedy podniká ve stejném oboru. Zaměstnanec tak dle názoru zaměstnavatele vykonával vůči němu konkurenční činnost, a tedy porušil konkurenční doložku.

Soud prvního stupně se postavil na stranu zaměstnance a rozhodl, že konkurenční doložku, tak jak byla sepsána, nikterak neporušil. Bylo zjištěno, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru se zaměstnanec nijak nepodílel na podnikání v oboru vývoje, prodeje, servisu či distribuce daného softwaru, a tak má nárok na smluvené peněžité vyrovnaní.

Odvolací soud byl oproti tomu názoru, že při výkladu sjednané konkurenční doložky je nutné zohlednit zejména smysl a účel zákonného ustanovení upravujícího konkurenční doložku. Smyslem zákonného ustanovení je ochrana obchodního tajemství bývalého zaměstnavatele a této ochrany má být dosaženo následnou pasivitou zaměstnance ve výkonu činnosti, která má soutěžní povahu k bývalému zaměstnavateli. Zaměstnanec konkurenční činnost po skončení pracovního poměru vykonával, a tedy dle odvolacího soudu došlo k porušení zákonného ustanovení o konkurenční doložce.

Nejvyšší soud se nicméně přiklonil k závěru soudu prvního stupně a stanovil, že při posouzení, zda byla či nebyla porušena konkurenční doložka, je nutné vycházet z jejího přesného znění ve smlouvě,

a tedy z rozsahu činností, které je zaměstnanec po skončení pracovního poměru povinen určitou dobu nevykonávat. Konkurenční doložka se v tomto případě vztahovala pouze na vývoj, prodej, servis a distribuci konkrétního softwaru, a ne na jakoukoliv činnost mající konkurenční povahu k zaměstnavateli.

Dle Nejvyššího soudu je při aplikaci konkurenční doložky zásadní vůle stran, a tedy smluvený rozsah činností ve kterých má být zaměstnanec po skončení pracovního poměru omezen. Zaměstnanec a zaměstnavatel nemají povinnost konkurenční doložku uzavřít a učiní-li tak, je čistě na vůli stran, zda si okruh zakázaných činnosti sjednají úžeji (jak tomu bylo i v tomto případě), nebo ponechají zákonné široké znění, které se bude aplikovat na jakoukoliv konkurenční činnost.

Při uzavírání konkurenčních doložek je tak potřeba, aby se zaměstnavatel skutečně zamyslel nad tím, zda a jakým způsobem zákonnou definici modifikovat, aby byly jeho zájmy co nejvíce chráněny.

Mgr. Martina Vodičková,
advokátní koncipientka

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

---

[1] § 310 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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?