

17. 12. 2018

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

Rozlišujeme zákaz konkurenčního jednání a ochranu citlivých informací zaměstnavatele

Když z firmy odchází zaměstnanec, který v ní během své praxe získal cenné obchodní informace, snaží se někteří zaměstnavatelé zabránit jejich zneužití uzavřením konkurenční doložky. Pokud však touto doložkou chtějí výhradně chránit své citlivé informace, nemusí pro ně vždy být tím správným nástrojem.



Ukazuje to případ, kterým se nedávno zabýval Nejvyšší soud. Jednalo se v něm o peněžitý nárok zaměstnavatele vůči bývalé zaměstnankyni pro porušení konkurenční doložky. Nejvyšší soud vydal rozsudek, který z pohledu zaměstnavatelů zdánlivě může představovat omezení využitelnosti konkurenčních doložek coby ochrany v konkurenčním prostředí, nicméně, jak je dále v článku uvedeno, představuje spíše návod pro potenciální žalobce, jak při uplatňování svých nároků postupovat. Soud ve svém rozhodnutí totiž akcentuje rozdíl mezi nárokem z konkurenční doložky a nárokem z porušení obchodního tajemství.

V daném případě zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele na základě manažerské smlouvy, v jejímž rámci byla sjednána konkurenční doložka s platností na dobu jednoho roku. Za závazek zaměstnankyně, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči ní měla soutěžní povahu, měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnankyni peněžitě vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění tohoto závazku. Pro případ porušení závazku ze strany zaměstnankyně byla sjednána smluvní pokuta ve výši průměrného ročního platu.

Zaměstnankyně velmi záhy po ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele nastoupila ke konkurenční společnosti na obdobnou pozici, kterou vykonávala u zaměstnavatele, avšak pouze na dobu 4 dnů. Zaměstnavatel v souladu s rozšířenou praxí spatřoval v jednání své bývalé zaměstnankyně porušení konkurenční doložky a domáhal se zaplacení smluvní pokuty v plné výši.

Soud prvního stupně přisoudil zaměstnavateli část smluvní pokuty, a to ve výši 1/12 celkové částky. Svoji moderaci zdůvodnil délkou zaměstnání u konkurence, neboť „během krátkého působení u konkurenčního zaměstnavatele mu nemohla předat všechny informace, zkušenosti, poznatky či znalosti pracovních postupů, které získala u zaměstnavatele“.

Naproti tomu odvolací soud přiznal zaměstnavateli smluvní pokutu v plné výši. Svoje rozhodnutí zdůvodnil především tím, že navzdory velmi krátkému trvání pracovního poměru došlo k jeho vzniku téměř bezprostředně po skončení předchozího pracovního poměru, tj. v době, kdy měla zaměstnankyně aktuální informace o trhu a cenové politice svého bývalého zaměstnavatele, a tudíž následky porušení konkurenční doložky mohly být daleko závažnější, než kdyby došlo k porušení konkurenční doložky s větším časovým odstupem. Soud dále argumentoval tím, že v konkurenční

doložce bylo jednoznačně definováno, jakých činností se má žalovaná zdržet a že peněžité vyrovnání, které mělo být v případě splnění závazku z konkurenční doložky poskytnuto, bylo v nadprůměrné výši, čímž zaměstnavatel vyjadřoval svůj „enormní zájem“ na tom, aby osoba, která u něj ukončí pracovní poměr, nevykonávala činnosti specifikované v konkurenční doložce. Navíc smluvní pokutu dle odvolacího soudu „nebylo možné moderovat“, protože nebyla sjednána v rozporu s dobrými mravy a nebyla nepřiměřená okolnostem případu, „když nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být žalované v případě, že by se chovala v souladu s konkurenční doložkou, poskytnuto“.

Nejvyšší soud se částečně s argumentací odvolacího soudu ztotožnil. Souhlasil s tím, že smluvní pokuta nebyla vzhledem k okolnostem případu sjednána v nepřiměřené výši, a to především s ohledem na to, že zaměstnankyně „disponovala (jako bývalá zaměstnankyně žalobce) informacemi, kterými mohla ovlivnit postavení svého nového (konkurenčního) zaměstnavatele na trhu, kde mu mohla těmito informacemi pozici usnadnit“, což mohlo vést ke změně tržní strategie a generaci vyššího zisku.

I přesto však odvolací soud změnil rozsudek ve prospěch zaměstnankyně a zamítl žalobu v celém rozsahu, a to pro rozpor žalobního nároku s dobrými mravy. Nejvyšší soud tak učinil s odkazem na povahu konkurenční doložky jako závazku, ve kterém vznikne bývalému zaměstnanci povinnost po určité době po skončení zaměstnání zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Porušení smluvní povinnosti tak závisí především na tom, zda zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost konkurenční povahy a zároveň jak dlouho. Pokud pracovní poměr, kterým dochází k porušení konkurenční doložky, trval pouze několik dní, jedná se podle soudu o porušení smluvní povinnosti v zanedbatelném rozsahu. Míra porušení konkurenční doložky se tak dle Nejvyššího soudu odvíjí od doby trvání výkonu nepřípustné výdělečné činnosti. Jinými slovy je rozhodné nejen zda, ale i jak dlouho zaměstnanec svůj závazek porušuje.

Stěžejním bodem rozsudku je však konstatování, že „okolnost, zda zaměstnanec informace a poznatky nabyté v souvislosti s výkonem zaměstnání u (bývalého) zaměstnavatele skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, není v tomto směru podstatná“. V tom je třeba spatřovat návod pro správné procesní uplatnění nároku z konkurenční doložky, která dle Nejvyššího soudu nemá primárně za úkol chránit zaměstnavatele před vyzrazením obchodního tajemství, ale především zamezit zaměstnanci ve výkonu výdělečné činnosti v konkurenčním prostředí. Pro ochranu citlivých informací Nejvyšší soud odkazuje na jiné právní instrumenty, především na prostředky ochrany proti nekalé soutěži.

Výše uvedeným rozhodnutím došlo k precizaci hranic, resp. limitů konkurenčních doložek, které doposud byly zaměstnavateli ve velké míře chápány i jako prostředek ochrany citlivých a tržně hodnotných informací, když omezení možnosti předat informace využitelné v konkurenčním prostředí bylo vnímáno jako „součást“ omezení představovaného zákazem vykonávat činnost pro konkurenta. Výše uvedené rozhodnutí by tak mohlo představovat návod na zvolení správného procesního postupu při ochraně práv zaměstnavatelů, když s ohledem na okolnosti každého jednotlivého případu je třeba před případným podáním žaloby posoudit, zda daný nárok spočívá v porušení konkurenční doložky, či zda se jedná o nekalosoutěžní jednání. Zaměstnavatelé, kteří hodlají výhradně chránit své citlivé informace, by si měli s ohledem na shora popsané rozhodnutí uvědomit, ve kterých případech nemá význam konkurenční doložku uzavírat a je vhodnější využít prostředky ochrany proti nekalé soutěži.



Mgr. Roman Šolc, LL.M.,
advokát

Adam Dvořák,
právní asistent

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: paha@dhplegal.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporátní autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)