

26. 6. 2019

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

Závaznost konkurenční doložky ve světle nového nálezu Ústavního soudu

V loňském roce odbornou veřejnost poměrně překvapil rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“) vydaný dne 27. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 1922/2018-273, který se vyjádřil zcela novým způsobem k otázce závaznosti platně uzavřené konkurenční doložky pro zaměstnance. V tomto konkrétním případě šlo o posouzení, zda má být zaměstnanec povinen uhradit smluvní pokutu sjednanou za porušení konkurenční doložky (a to celou či v soudem moderované výši) v situaci, kdy v době účinnosti konkurenční doložky nastoupil ke konkurenci a v pracovním poměru k ní setrval po dobu pouhých 4 dnů.

NS v rozsudku uvedl:

„Jestliže tedy v daném případě pracovní poměr žalované u nového zaměstnavatele trval jen několik málo dní (od 12.11.2012 do 15.11.2012, kdy skončil z iniciativy žalované zrušením ve zkušební době), pak tato skutečnost znamená, že žalovaná porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu. Nelze přitom přehlédnout ani to, že zaplacením sjednané smluvní pokuty závazek zaměstnance ze zákona zaniká a znamená pro zaměstnance osvobození od závazku vůči bývalému zaměstnavateli a možnost nerušeně (již bez dalších sankcí vyplývajících z konkurenční doložky) pokračovat ve výkonu výdělečné činnosti, která pro něj byla do té doby z hlediska konkurenční doložky nepřípustná. V daném případě by však byl majetkový postih žalované o to významnější (citelnější), jestliže zaplacení smluvní pokuty by pro ni tento osvobozující efekt postrádalo. Podle názoru dovolacího soudu nelze za této situace po žalované spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky sjednané mezi účastnicemi dne 2.1.2012, a proto výkon práva žalobkyní spočívající v tomto požadavku je třeba hodnotit jako rozporný s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. Pro případ možného zneužití citlivých informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele [nekalosoutěžního jednání ve smyslu ustanovení § 44 odst. 2 písm. h) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013 dále jen obch. zák.], pak měla žalobkyně k dispozici jiné způsoby ochrany [např. právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži podle ustanovení § 53 a násl. obch. zák., včetně možnosti uplatnění náhrady škody podle ustanovení § 757 a § 373 obch. zák., anebo v závažném případě možnost postihu podle ustanovení § 248 tr. zákona], než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce.“

Shrneme-li názor NS, pak nárok na smluvní pokutu nebyl dán proto, že pracovní poměr u konkurujícího zaměstnavatele trval pouze po „zanedbatelnou“ dobu a zaplacení smluvní pokuty takto ex post (až po uplynutí původní doby trvání konkurenční doložky) by pro zaměstnankyni nemělo osvobozující efekt (už by ji z konkurenční doložky nevyvázalo, protože by byla dávno skončila uplynutím času). Proto byl požadavek na zaplacení smluvní pokuty shledán jak rozporný s dobrými mravy. Na toto rozhodnutí pohlédla kritickým okem řada odborníků z oblasti pracovního práva. Ze všech můžeme vybrat např. článek Adolfa Mauwulrfa publikovaný na www.epravo.cz dne 16. 10. 2018 pod názvem „Nakolik je konkurenční doložka závazná pro zaměstnance?“. Adolf Maulwurf v něm poměrně přehledně shrnul nejproblematictější závěry NS v kontextu s navazujícími otázkami, kterým bude zaměstnavatelská veřejnost do budoucna vystavena (citováno z článku: „Co tedy ještě je

zanedbatelnou dobou porušování závazku vyplývajícího z konkurenční doložky, aby zaměstnanec nemusel platit smluvní pokutu? Počítá se tato doba v řádu dnů, anebo dokonce týdnů?“)

Na základě ústavní stížnosti zaměstnavatele bylo toto rozhodnutí NS přezkoumáno Ústavním soudem České republiky.

Ústavní soud České republiky (dále jen „Ústavní soud“) vyhověl ústavní stížnosti a rozsudek NS zrušil. Dále konstatoval, že jím bylo porušeno vlastnické právo a právo na podnikání stěžovatelky zaručené čl. 11 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení se zásadou pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky.

Ústavní soud uvedl, že interpretace § 310 zákoníku práce upravujícího konkurenční doložku provedená NS je v rozporu s elementárními principy spravedlnosti a zdůraznil, že konkurenční doložku je třeba vnímat zcela v kontextu s čl. 26 Listiny, který zaručuje svobodu podnikání.

Ústavní soud mimo jiné uvedl:

„Ústavně konformní výklad ustanovení § 310 zákoníku práce by tedy měl podnikateli (zaměstnavateli) v co možná nejvyšší míře zaručit právo na podnikání, které však může být plnohodnotně rozvíjeno pouze v prostředí, jež důsledně brání případnému zneužití informací nabytých při výkonu zaměstnání a potenciálnímu konkurenčnímu střetu zájmů, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, příp. třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost....“

„Vzhledem ke smluvní povaze konkurenčních doložek je nezbytné vykládat předmětné ustanovení § 310 zákoníku práce rovněž v souladu s ústavní zásadou pacta sunt servanda (smlouvy je třeba dodržovat)... Výklad Nejvyššího soudu učiněný v napadeném rozhodnutí závaznou povahu konkurenční doložky nerespektuje.“[1]

Smysl a účel konkurenční doložky spočívá podle Ústavního soudu v preventivní ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím bývalých zaměstnanců. Ústavní soud dále ve své argumentaci uvedl, že závěr o porušení konkurenční doložky jako smluvně převzaté povinnosti lze dovodit již jen z pouhé „objektivně dané skutečnosti v podobě výkonu výdělečné činnosti“ charakterově podřaditelné pod definici § 310 zákoníku práce. **Doba trvání nového zaměstnání** či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije ve prospěch nového zaměstnavatele či ve prospěch vlastního podnikání, **není ve své podstatě rozhodující**. Ústavní soud své tvrzení odůvodnil tím, že **k předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či minut** (například zkopírováním dat na pevný disk).

K posouzení intenzity porušení konkurenční doložky jako „zanedbatelné“ pak Ústavní soud uvedl, že pokud by byl názor vyslovený NS akceptován, byla by použitelnost institutu konkurenční doložky pro zaměstnavatele v praxi velmi sporná. Sjednání konkurenční doložky zcela postrádalo pro zaměstnavatele svůj smysl, neboť by museli být i přes její sjednání v nejistotě, jestli by míra případného porušení konkurenční doložky nebyla v případě sporu posouzena soudem také jako zanedbatelná. Tato nejistota je pak z ústavního hlediska s ohledem na požadavek zajištění právní jistoty účastníků právního vztahu založeného konkurenční doložkou nepřijatelná.

Jednoznačně se pak Ústavní soud vyslovil i k otázce možnosti soudu moderovat výši smluvní pokuty pro tvrzený rozpor s dobrými mravy (NS moderoval smluvní pokutu až k nulové hodnotě). Odkázal na svůj dřívější nálezný vydaný dne 1. 9. 2015 pod sp. zn. II. ÚS 2108/14, ve kterém je uvedeno mimo jiné (uvádíme pouze část citace): *„V intencích dané věci to znamená zjistit, co strany realizací smluvního vztahu sledovaly, čeho ve výsledku bylo dosaženo a zda lze takový výsledek považovat za*

spravedlivý.“ Úkolem soudu posuzujícího spor v rámci závazkového právního vztahu dvou subjektů je mimo jiné nalezení rovnovážného stavu (optimální užitek pro obě strany). Optikou tohoto závěru pak Ústavní soud konstatoval, že výsledná situace nastolená rozhodnutím NS není spravedlivá (na jedné straně zaměstnankyně porušila sjednaný závazek, na straně druhé neuspěl zaměstnavatel uplatňující vzniklý nárok ze smluvně ujednané konkurenční doložky a ještě mu byla uložena povinnost zaplatit vysokou částku nákladů řízení).

Sjednaná konkurenční doložka přitom onu hledanou rovnováhu evidentně poskytuje. Chrání nejen právo na podnikání zaměstnavatele, ale také poskytuje ochranu právu zaměstnance na svobodnou volbu povolání. Pokud by se bývalá zaměstnankyně totiž chovala v souladu s konkurenční doložkou, náleželo by jí peněžité vyrovnání ve stejné výši, jako je výše ujednané smluvní pokuty. Na takovém ujednání tedy Ústavní soud neshledal nic nemorálního.

Nebudeme skrývat, že nás tento náleží Ústavního soudu velmi potěšil, neboť není nic horšího, než klientům nabízet smluvní ujednání, které je možná ochrání, možná neochrání, každopádně je bude něco stát. Je samozřejmé, že žádný výsledek soudního řízení není předem stoprocentně odhadnutelný (různé skutkové okolnosti). Zaměstnavatelé i zaměstnanci si však zaslouží aspoň určitou míru právní jistoty co do výkladu zákonných ustanovení.



Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka



Mgr. Iveta Vondrášková,
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] Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3101/18 ze dne 2. 5. 2019

Další články:

- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Spoluvlastnictví a správa společné věci](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. – zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)