

Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech

(část I)

Podstata, náležitosti a podmínky sjednání, daňové aspekty peněžitého vyrovnání

Mgr. ANDREA DRHOVÁ,
advokátka, Accace Legal s.r.o., advokátní kancelář

JUDr. ALICE MLÝNKOVÁ,
advokátka, LTA Legal s.r.o., doktorandka na Katedře
pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK



Konkurenční doložka představuje institut, jehož prostřednictvím zaměstnavatel zajišťuje zvýšenou míru ochrany svého obchodního tajemství a dalších skutečností tvořící okruh utajovaných informací zaměstnavatele, včetně jeho know-how. Tyto informace má zaměstnavatel potřebu chránit před konkurencí, a to i přes zvýšené náklady, které jsou pro zaměstnavatele s realizací konkurenční doložky spojeny. Primárně tedy konkurenční doložka slouží k ochraně zájmů zaměstnavatele. Aby nebyl konkurenční doložkou neúměrně zatížen zaměstnanec, stanovil zákonodárce povinné náležitosti, které je třeba dodržet pro to, aby byla konkurenční doložka platná a právně vymahatelná. Za stěžejní z pohledu ochrany práv zaměstnance lze považovat povinné poskytnutí peněžitého vyrovnání, minimálně v zákonné výši, a dále omezení maximální délky trvání zákazu konkurence. Současná právní úprava přitom z velké části vychází z judikatury, a to především Ústavního soudu, která se k této problematice vyvinula v době, kdy konkurenční doložka nebyla v zákoníku práce upravena vůbec, respektive kdy byla upravena pouze velmi marginálně.

Podstata konkurenční doložky

Konkurenční doložka představuje dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jejímž prostřednictvím se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Uzavřením konkurenční doložky dochází k omezení práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání a podnikání podle čl. 26 odst. 1 Listiny základní práv a svobod po určitou dobu po skončení pracovního poměru. Omezením potenciálních subjektů, pro něž může bývalý zaměstnanec vykonávat výdělečnou činnost, je snížena pravděpodobnost, že tento zaměstnanec poskytne konkurenčnímu subjektu informace získané v předchozím zaměstnání, jejichž zneužití by bývalému zaměstnavateli mohlo výrazně ztížit

jeho podnikatelskou činnost, snížit zisk, a naopak konkurenci poskytnout neopodstatněnou výhodu v podobě informací, ke kterým by se jinak nedostala. Lze přitom vycházet z premisy, že s odstupem času jednak klesá objem takových informací, které je zaměstnanec schopen konkurenci poskytnout, a jednak tyto informace pozbývají aktuálnosti. Omezením zaměstnance ve svobodném výběru jeho povolání či podnikatelské činnosti po delší dobu, než je nezbytně nutné, by se tak zkrácení tohoto práva zaměstnance dostalo do nepoměru se zájmy zaměstnavatele na ochraně jeho zájmů a majetku, čímž by došlo k narušení nezbytné proporcionality ve vztahu obou těchto práv.

Je třeba připomenout, že pro každého zaměstnance, tj. i takového, s nímž nebyla konkurenční doložka sjednána, platí povinnost zachovávat obchodní tajemství svého zaměstnavatele, byť bývalého. Za obchodní tajemství je

přítom dle § 504 občanského zákoníku¹ třeba považovat veškeré skutečnosti, které jsou konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných kruzích běžně nedostupné a které souvisí se závodem, pokud jejich vlastník ve svém zájmu zajišťuje jejich utajení odpovídajícím způsobem. V takovém případě pak ten, kdo k tomuto tajemství získal přístup na základě svého pracovního poměru nebo jiného obdobného vztahu, není oprávněn předmět obchodního tajemství jiným osobám neoprávněně sdělovat, zpřístupňovat či ho využívat pro sebe nebo jiného. Takové jednání zapovídá ustanovení § 2985 občanského zákoníku.

Vzhledem k výše uvedené definici obchodního tajemství tak mohou poměrně snadno vzniknout spory ohledně povahy určité informace ve smyslu, zda skutečně tvořila obchodní tajemství, případně zda zaměstnavatel její utajení náležitě zajišťoval. Při soudním vymáhání náhrady škody či jiné újmy způsobené porušením obchodního tajemství současně musí být zaměstnavatel schopen prokázat řadu skutečností, včetně závadného jednání bývalého zaměstnance, přesně vyčíslit a doložit vzniklou škodu, a rovněž prokázat jednoznačnou souvislost mezi touto škodou a závadným jednáním zaměstnance. To bývá v praxi velmi obtížné. Tyto skutečnosti často vedou k zamítnutí podané žaloby, popřípadě bývají důvodem pro to, že se zaměstnavatel rozhodne soudní spor vůbec nezahajovat a na vymáhání svých práv z ochrany obchodního tajemství raději rezignuje.

Řada zaměstnavatelů proto v pracovněprávních vztazích zvažuje možnost zajistit si vyšší míru ochrany svých důvěrných informací tím, že bývalému zaměstnanci znemožní aktivní výkon činnosti pro konkurenci prostřednictvím sjednané konkurenční doložky.

Právní úprava konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích, tedy vztazích, při nichž dochází k výkonu závislé práce, je zakotvena v ustanoveních § 310 a § 311 zákoníku práce.²

Přípustnost sjednání konkurenční doložky

a) Časový aspekt

Konkurenční doložku podle zákoníku práce lze uzavřít pouze na základě dvoustranné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to kdykoliv během trvání pracovního poměru. Typicky konkurenční doložka bývá již součástí pracovní smlouvy, a to zejména proto, že se zaměstnavatelé obávají, že později by již zaměstnanci uzavření konkurenční doložky odmítli a získané informace by tak byly chráněny pouze výše zmíněným institutem obchodního tajemství. Bez souhlasu zaměstnance samozřejmě konkurenční doložku uzavřít nelze, nelze ji nařídit vnitřním předpisem ani jiným jednostranným úkonem zaměstnavatele.

Do konce roku 2011 platilo, že dohodu o konkurenční doložce bylo možné uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební

doby. Pokud tedy byla konkurenční doložka obsažena již v pracovní smlouvě a se zaměstnancem byla sjednána zkušební doba, byla konkurenční doložka neplatná. V současnosti nicméně toto omezení již neplatí, a je tedy na zaměstnavateli a jeho vlastním uvážení a případné následné iniciativě, zda účinnost konkurenční doložky podmíní uplynutím zkušební doby. Pokud tak neučiní, musí počítat s tím, že dojde-li ke zrušení pracovního poměru během zkušební doby (a to například i v krátké době několika týdnů či dokonce dnů od jeho vzniku), bude zaměstnavatel přesto konkurenční doložkou vázán po celou dobu, na kterou byla sjednána, tedy až po dobu jednoho roku. A bude povinen zaměstnanci hradit peněžité vyrovnání. Vzhledem k účinkům zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které nastávají zpravidla již ke dni, kdy je toto rozvazovací jednání doručeno druhé smluvní straně, má zaměstnavatel rovněž k dispozici pouze velice krátký časový úsek, v němž by případně mohl od konkurenční doložky odstoupit. K odstoupení totiž může dojít pouze během trvání pracovního poměru (§ 310 odst. 4 zák. práce³) – zaměstnavatel by tedy v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance musel od konkurenční doložky odstoupit v týž den, kdy mu zaměstnanec zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí, pokud zaměstnanec neurčil pozdější den ukončení pracovního poměru.

b) Personální aspekt

Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 zák. práce).

Z tohoto zákonného omezení vyplývá, že konkurenční doložku nelze sjednat s každým zaměstnancem. Konkurenční doložka uzavřená se zaměstnancem, který se v průběhu zaměstnání nedostává do styku s informacemi, poznatky a dokumenty zvláštní povahy, které by mohly být pro konkurenci využitelné a jejichž zveřejnění či využití by mohlo zaměstnavateli přivodit škodu, by tedy byla neplatná. Zákon předemtné „informace, postupy, poznatky a znalosti“ nijak blíže nespecifikuje; bez pochyby sem ale patří zejména know-how, provozní postupy, cenová politika, seznamy zákazníků a podmínky jejich smluv, technické výkresy, obchodní strategie atp. Konkurenční doložka má přitom chránit riziko, že se zaměstnanec s těmito údaji během svého zaměstnání seznámí a následně je poskytne konkurenci či využije pro vlastní výdělečnou činnost.

Pro platnost konkurenční doložky pak již není podstatné, zda se následně fakticky zaměstnanec dané informace skutečně dozví. Jelikož dle aplikovatelné judikatury „okolnost, zda zaměstnanec po uzavření konkurenční doložky opravdu nabude informace, poznatky, znalosti

¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále v textu „obč. zák.“ nebo „občanský zákoník“).

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále v textu „zák. práce“ nebo „zákoník práce“).

³ Možnostem odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele a sjednání důvodů pro takové odstoupení se bude věnovat druhý díl tohoto článku zabývající se zánikem konkurenční doložky.

pracovních a technologických postupů, jejichž využití po skončení pracovního poměru by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, nebo zda oproti očekávání (jak to v posuzované věci tvrdí žalovaná) tyto informace nenabude, není z hlediska platnosti sjednané dohody, jejíž platnost se posuzuje ke dni, kdy byla uzavřena, významná“.⁴ Smluvní strany se tedy nemohou dovolávat neplatnosti konkurenční doložky z důvodu, že se ve skutečnosti zaměstnanec při plnění svých povinností s žádnými takovými údaji a skutečnostmi neseznámil. Konkurenční doložka rovněž nemůže být neplatná jenom proto, že k jejímu uzavření došlo ještě před tím, než zaměstnanec tyto informace vůbec mohl získat.⁵

Typicky tak konkurenční doložka nachází uplatnění zejména u manažerských pozic, případně vysoce specializovaných technických pracovníků; naopak nepřijatelná bude zpravidla u pomocného personálu, který se nikterak nepodílí na podnikatelské činnosti společnosti, či u zaměstnanců, kteří se sice na podnikatelské činnosti zaměstnavatele podílejí, avšak na nejnižších stupních jeho organizační struktury.

Nabízí se nicméně otázka, jaký dopad by na platnost konkurenční doložky měla taková změna na straně zaměstnance, v jejímž důsledku by zaměstnanec přestal splňovat výše uvedená kritéria. Tato skutečnost dle přesvědčení autorek na platnost konkurenční doložky nebude mít žádný vliv, jelikož platnost právního jednání je třeba vždy posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti dané v době, kdy bylo toto právní jednání učiněno.⁶ Může však také nastat situace, kdy zaměstnanec například ze zdravotních důvodů dlouhodobě nebude schopen vykonávat svou práci, a nebude se tak dostávat do kontaktu s informacemi a skutečnostmi, které má konkurenční doložka chránit.

Chce-li se v takovém případě zaměstnavatel vyhnout povinnosti hradit zaměstnanci peněžité vyrovnání, neboť v důsledku dlouhodobé absence zaměstnance odpadl jeho zájem na zachování konkurenční doložky, může se pokusit tuto skutečnost ošetřit jedině prostřednictvím ujednání práva zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit. Jak však bude podrobně rozebráno v druhém díle tohoto článku, odstoupení od konkurenční doložky je velmi problematické, a to zejména pokud se týká okruhu přípustných důvodů, pro něž lze možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky sjednat. Jediné právně jisté řešení by tak za těchto okolností představovalo uzavření dohody zaměstnavatele a zaměstnance o zrušení konkurenční doložky, které ovšem pochopitelně vyžaduje, aby s tímto postupem zaměstnanec souhlasil.

⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013, v němž byl rozhodován případ, kdy zaměstnavatel odmítal hradit zaměstnanci peněžité vyrovnání s odkazem na to, že se zaměstnanec ve skutečnosti k žádným cenným informacím nedostal a tudíž nebyly dle přesvědčení zaměstnavatele splněny zákonné podmínky platnosti konkurenční doložky.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99.

Konkurenční doložku pak dle výslovného zákonného zákazu nelze nikdy uzavřít s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazem obcí, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Taková konkurenční doložka by byla od počátku neplatná (§ 311 zák. práce).

Zákoník práce jednoznačně nestanoví, zda lze konkurenční doložku uzavřít rovněž s osobami činnými pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nadto je, bohužel, v příslušných ustanoveních týkajících se konkurenční doložky terminologicky nejednotný. V ustanovení § 310 odst. 1 zákoníku práce se hovoří o skončení „zaměstnání“, zatímco následný odst. 4 téhož ustanovení zmiňuje skončení „pracovního poměru“, nikoli zaměstnání. Domníváme se však, že se jedná pouze o nepřesnost vzniklou v legislativním procesu, a že úmyslem zákonodárce tedy nebylo vyloučit možnost uzavření konkurenční doložky u výše uvedených dohod. Pokud by záměrem zákonodárce bylo dohody z konkurenční doložky vyloučit, patrně by tak učinil v ustanoveních § 310 a násl., případně v ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce. Domníváme se tedy, že při dodržení podmínek stanovených pro konkurenční doložku v zákoníku práce, zejména pak ohledně okruhu zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční doložku uzavřít, je možné s ohledem na smluvní volnost stran konkurenční doložku uzavřít i se zaměstnanci činnými pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

c) Rozsah zakázané konkurenční činnosti

Dle zákoníku práce konkurenční doložka ukládá zaměstnanci zdržet se „výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“. Toto vymezení zakázané činnosti je tedy širší, než vymezení zapovězené činnosti obsažené v zákazu konkurenční činnosti během trvání pracovního vztahu, které upravuje § 304 zákoníku práce. Během trvání pracovního poměru je zaměstnanci zakázána pouze činnost shodná s činností zaměstnavatele, a nikoliv i činnost mající vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. V konkurenční doložce lze nicméně sjednat okruh zakázaných činností případně též úžeji, než v rozsahu celého předmětu činnosti zaměstnavatele. Bude zejména záležet na vůli smluvních stran, do jaké míry bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru ve svých výdělečných aktivitách omezen. Sjednání užšího rozsahu zakázaných činností lze doporučit především u zaměstnavatelů, jejichž předmět činnosti zahrnuje velké množství různých podnikatelských aktivit a činností, při jejichž zákazu by byl zaměstnanec omezen v podstatě tak, že by nemohl vykonávat žádnou výdělečnou činnost, což by v případě soudního sporu s velkou pravděpodobností bylo považováno za nepřiměřené, případně neslučitelné s dobrými mravy.

Povaha konkurenční činnosti

Za výkon výdělečné činnosti zapovězené konkurenční doložkou je nutno považovat činnost pro subjekt, jehož předmět podnikání je způsobilý mít vůči podnikání bývalého zaměstnavatele soutěžní povahu, resp. činnost samotného bývalého zaměstnance jako osoby samostatně výdělečně činné

V zásadě je rozhodující faktická činnost daných subjektů, nikoliv pracovní pozice a náplň práce zaměstnance u původního zaměstnavatele, ani její smluvní základ. Nemusí se vůbec jednat o pracovněprávní vztah. Marketingový ředitel ve společnosti působící v oblasti dopravy je tak obecně oprávněn i při sjednané konkurenční doložce přijmout pracovní pozici šéfa marketingového oddělení mobilního operátora, neboť při výkonu činnosti pro nového zaměstnavatele není schopen využít znalosti získané u původního zaměstnavatele působící ve zcela jiném segmentu trhu.

Nicméně ani shodná či podobná činnost zaměstnavatelů automaticky neznamená, že zaměstnanec porušuje konkurenční doložku. Jak dovodil Nejvyšší soud,⁷ může totiž nastat situace, kdy zaměstnanec započne s prací pro subjekt, jehož předmět činnosti bude shodný s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele. Pokud však nastoupí na takovou pozici, na níž se nebude podílet na soutěžní činnosti podílet a nebude tedy při ní moci využít poznatky a informace získané u předchozího zaměstnavatele, nejedná se o porušení konkurenční doložky. Tento judikaturní závěr bezesporu představuje další omezení využitelnosti konkurenční doložky pro zaměstnavatele v praxi, neboť ze strany zaměstnanců tak může snadno docházet k obcházení konkurenční doložky sjednáním pracovních pozic, které s konkurenční činností nového zaměstnavatele nesouvisí, avšak v reálu samozřejmě k poskytování informací konkurenčnímu subjektu stejně dojde. Na druhou stranu je třeba připustit, že právo svobodné volby povolání, podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti představuje ústavně zaručené právo, a tedy soudy při výkladu míry přípustnosti jeho omezení zákonem (zde zákoníkem práce) zaujmají spíše restriktivní postoj. Nadto soudy budou v případě sporu vždy posuzovat nikoli pouze formální označení dané pozice, ale i její skutečnou náplň, tedy i činnosti a úkoly zaměstnance v jejím rámci vykonávané. Případně obcházení

zákona by tak mělo být odhaleno při rozhodnutí ve věci zohledněno.

Na druhou stranu, i kdyby se předměty podnikání původního i nového zaměstnavatele vůbec nepřekrývaly, a přesto by se za určitých okolností oba octli ve vzájemně konkurenčním postavení, mohla by v takovém případě být výdělečná činnost zaměstnance pro nového zaměstnavatele nepřípustná.

Při podezření na porušení konkurenční doložky však nestačí, pokud původní zaměstnavatel zkontroluje předmět podnikání zapsaný v obchodním rejstříku daného subjektu a zjišťuje shodu s vlastním předmětem podnikání zapsaným v obchodním rejstříku. Ostatně mnoho společností má jako předmět podnikání zapsanou volnou živnost podle § 19 písm. c) živnostenského zákona⁸ pod označením „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“, pod níž dle přílohy č. 4 živnostenského zákona spadá až 80 nejružnějších oborů. Zaměstnavatel tedy musí dále zjistit, který z těchto oborů daný subjekt skutečně vykonává a zda se na této činnosti podílí i jeho bývalý zaměstnanec. Teprve poté lze uvažovat o vymáhání práv z konkurenční doložky za předpokladu, že se při výkonu předmětné činnosti oba subjekty dostávají do vzájemně soutěžního postavení (např. na základě stejného okruhu v nabídce zboží či služeb, klientské základny apod.).

Omezení z konkurenční doložky nicméně platí pouze ve vztahu k výdělečné činnosti, tedy k činnosti, u níž byl mezi stranami sjednán její výkon za úplatu, bez ohledu na to, zda reálně například zaměstnanec výdělečně dosáhne. I pokud by se tedy dotýčný zaměstnanec například zavázal vykonávat činnost obchodního zástupce na základě smlouvy o obchodním zastoupení s tím, že jeho odměna by sestávala výlučně z provize z uzavřených obchodů (bez pevné měsíční částky s tím, že v určitých měsících by tedy ani nárok na odměny nemusel vzniknout), jednalo by se o činnost výdělečnou, a jako taková by tedy spadala pod zakázanou činnost z konkurenční doložky. Oproti tomu však dobrovolnickou činnost nelze považovat za porušení konkurenční doložky, samozřejmě za předpokladu, že by se nejednalo o bezúplatnost pouze předstíranou. Za porušení konkurenční doložky se rovněž nepovažuje pasivní správa majetku, například vlastnictví podílu ve společnosti se shodným předmětem podnikání nepředstavuje porušení konkurenční doložky.

Nejvyšší soud se rovněž zabýval případem, v němž zaměstnavatel namítal porušení konkurenční doložky zaměstnancem, který se zúčastnil výběrového řízení na pozici spojenou s výkonem činnosti totožné s předmětem činnosti zaměstnavatele.⁹ Nejvyšší soud přitom dovodil, že za výkon konkurenční činnosti lze považovat pouze skutečný výkon takové činnosti za úplatu, a nikoliv pouze kroky zaměstnance, které výkonu takové činnosti

⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011. V tomto rozsudku se Nejvyšší soud zabýval případem, kdy zaměstnanec vykonával u původního zaměstnavatele práci vedoucího obchodního úseku divize slévárna. Činnost původního zaměstnavatele spočívala ve výrobě a prodeji vlastních kovových či slévárenských výrobků, případně výrobků získaných kooperací. Po skončení pracovního poměru zaměstnanec začal být činný pro společnost, jejíž podnikání bylo zaměřeno na prodej a zprostedkování zahraničních obráběcích a tvářecích strojů. Nejvyšší soud shledal, že nabídka výrobků a služeb daných subjektů nebyla stejného druhu a oba subjekty se tak nemohly navzájem ocitnout v konkurenčním postavení; odmítl přitom argument původního zaměstnavatele, že odběratelem výrobků druhého subjektu jsou právě konkurenti původního zaměstnavatele. Činnost zaměstnance pro druhý subjekt tak neměla vůči jeho původnímu zaměstnavateli soutěžní povahu a nepředstavovala tak porušení závazku nekonkurovat.

⁸ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění (dále „živnostenský zákon“).

⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3202/2009, v němž je současně poukazováno také na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, vydaný za účinnosti předchozího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006).

mohou předcházet. Přitom je nutné přihlédnout k tomu, že účast ve výběrovém řízení není spojena s žádným poskytnutím odměny. Účastí ve výběrovém řízení se tedy zaměstnanec nedopouští zakázaného konkurenčního jednání. S tímto závěrem lze souhlasit, neboť je třeba vzít v úvahu, že výběrové řízení může trvat určitou dobu a obvykle bývá vypisováno i několik měsíců před předpokládaným nástupem zaměstnance, který bude v tomto řízení vybrán. O přesném datu nástupu současně může být mezi vybraným zaměstnancem a potenciálním zaměstnavatelem dále jednáno, a to i právě s ohledem na závazek zaměstnance plynoucí z konkurenční doložky. Nelze tedy zaměstnanci bránit, aby si v průběhu trvání konkurenční doložky začal vytvářet předpoklady pro přijetí do nového zaměstnání pro dobu, kdy již nebude konkurenční doložkou vázán.

Náležitosti konkurenční doložky

a) Obsahové náležitosti povinné

Základními obsahovými náležitostmi konkurenční doložky jsou závazek zaměstnance zdržet se po skončení pracovního poměru konkurenční činnosti ve vztahu k činnosti (bývalého) zaměstnavatele, a povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci za dodržení tohoto závazku peněžité vyrovnání. Jedná se tedy vždy o tzv. synallagmatický neboli vzájemný vztah, kdy obě strany jsou si současně dlužníky i věřiteli. Tento zásadní požadavek, že se vždy musí jednat o vyrovnaný, dvoustranný vztah, vyplývá ze soudní judikatury, především z judikátu Ústavního soudu z roku 1995,¹⁰ který je dodnes považován za jeden z klíčových podkladů, na jehož závěry navázala v podobném duchu i bohatá judikatura Nejvyššího soudu. Součástí konkurenční doložky rovněž musí být vymezení doby jejího trvání. Maximální délka doby trvání konkurenční doložky na rozdíl od jiných jejích náležitostí žádnými změnami neprošla – jak dle předchozího, tak i dle současného zákoníku práce činí nejvýše 1 rok.¹¹

b) Obsahové náležitosti volitelné

Jednou z možných, avšak nikoli povinných náležitostí konkurenční doložky, je teritoriální vymezení zakázané činnosti zaměstnance, a to jak pozitivní (tj. povinnost zdržet se konkurenční činnosti na území České republiky, na území Evropy atp.), tak případně i negativní (zákaz konkurenční činnosti se nevztahuje na území Spolkové republiky Německo, na území USA apod.).

V tomto směru zákoník práce žádné smluvní omezení nestanoví a přenechává je výlučně dohodě smluvních stran. Skutečnost, že chybějící teritoriální vymezení není důvodem neplatnosti konkurenční doložky, dovedl ve své judikatuře i Nejvyšší soud, který konstatoval, že „je jisté v dispozičním oprávnění účastníků tyto skutečnosti vzájemně dohodnout, mají-li na tom zájem;

¹⁰ Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II.ÚS 192/95.

¹¹ V občanskoprávních, resp. dříve obchodněprávních vztazích se oproti tomu připouští výrazně delší doba trvání konkurenčních doložek (podle § 2975 odst. 2 obč. zák. je vyloučena pouze konkurenční doložka na dobu delší než 5 let, resp. na dobu neurčitou).

nevyloučí-li však určité teritorium z působnosti dohody ... nečiní to dohodu o konkurenční doložce neplatnou“.¹² Z toho lze dovodit, že není-li takové teritoriální vymezení sjednáno, není zákaz konkurenční činnosti územně omezen a platí tedy „všude“, resp. všude tam, kde může konkurenční činnost zaměstnance ztížit činnost zaměstnavatele.¹³ Tím se judikatura ke konkurenční doložce v pracovním právu výrazně odklonila od obecné občanskoprávní úpravy zákazu konkurence, která zásadně vyžaduje přiměřené teritoriální vymezení tohoto zákazu (v současné právní úpravě srov. § 2518 a § 2975 odst. 1 obč. zák.¹⁴).

Společnosti, které jsou součástí velkých podnikatelských skupin, se často snaží zakázanou konkurenční činnost zaměstnance rozšířit rovněž na činnosti současně vůči činnostem ostatních společností tvořících se zaměstnavatelem tutéž podnikatelskou skupinu, čímž se velmi výrazně rozšiřuje teritoriální působení zákazu konkurence dle konkurenční doložky. Domníváme se, že platnost takového širokého pojetí konkurenční doložky je velmi sporná a v případě soudního sporu má jen velmi malé šance na úspěch, a to především s ohledem na to, jak koncipuje zakázanou konkurenční činnost zákoník práce, dle jehož § 310 odst. 2 by měl být výkon této zakázané činnosti „způsobit závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele“, nikoli dalších společností ve skupině. Zaměstnavatelé by si rovněž měli být vědomi toho, že rozsah teritoriální působnosti konkurenční doložky se odrazí v posuzování přiměřené výše peněžitého vyrovnání vypláceného za její dodržování, a pokud tedy konkurenční doložka zavazuje zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli ve větším teritoriálním rozsahu, než je obvyklé, mělo by to být zaměstnavatelem zohledněno při určování výše peněžitého vyrovnání. V opačném případě se opět zaměstnavatel vystavuje riziku neplatnosti takového závazku zaměstnance.

V konkurenční doložce dále strany mohou (avšak nemusejí) ujednat právo zaměstnavatele na uhrazení smluvní pokuty při jejím porušení (§ 310 odst. 3 zák. práce), jakož i právo zaměstnavatele od konkurenční doložky po dobu jejího trvání odstoupit (§ 310 odst. 4 zák. práce).

c) Písemnost

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně. Písemná forma je rovněž vyžadována i pro její výpověď

¹² Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 07.01.2015, sp.zn. 21 Cdo 506/2013.

¹³ Na trhu, na němž zaměstnavatel teritoriálně nepůsobí, zaměstnanec nemůže svou činností zaměstnavatele poškodit ani ohrozit, a tedy se ve vztahu k tomuto trhu zákaz konkurence neuplatní. Doposud však nebyla judikaturně řešena situace, kdy zaměstnavatel na daném trhu sice nepůsobil, ale v průběhu trvání konkurenční doložky na něm začít působit chtěl.

¹⁴ Uplatnění tohoto ustanovení na konkurenční doložku v pracovních vztazích je navíc vyloučeno z toho důvodu, že zaměstnanec a zaměstnavatel vůči sobě navzájem nejsou v postavení účastníků hospodářské soutěže (byť se do něj potenciálně mohou po skončení pracovního poměru dostat) (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1221).

a odstoupení od konkurenční doložky (§ 310 odst. 6 zák. práce). Na rozdíl od jednostranných rozvazovacích jednání (např. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru) tedy zákoník práce nespojuje nedodržení písemné formy se zdánlivostí konkurenční doložky tím, že by stanovil, že se v takovém případě ke konkurenční doložce nepřihlíží ve smyslu § 554 obč. zákoníku.

Peněžité vyrovnání za dodržování konkurenční doložky

Jak již bylo uvedeno výše, závazek vyplývající z konkurenční doložky je svou povahou závazkem synallagmatickým, kdy se obě strany ocitají současně v pozici strany oprávněné i strany povinné. Za dodržování zákazu konkurence zaměstnancem tak zaměstnavatel musí být povinen zaměstnanci poskytnout peněžité vyrovnání v minimálně zákonem stanovené výši. Vzhledem k tomu, že obecná soukromoprávní úprava na rozdíl od zákoníku práce žádné minimum nestanovovala (avšak současně bylo nepochybné, že i v jiných smluvních vztazích musí být peněžité vyrovnání poskytováno), vycházelo se v praxi obvykle z toho, že za přiměřené lze považovat takové vyrovnání, které by odpovídalo podmínkám stanoveným zákoníkem práce. I v současnosti přitom minimum stanovené zákoníkem práce představuje určité vodítko při určování přiměřeného peněžitého vyrovnání za dodržování konkurenční doložky mezi smluvními stranami mimo rámec pracovníprávních vztahů.

Výše peněžitého vyrovnání nicméně doznala v průběhu času řadu změn. V prvním znění ustanovení, jímž byl institut konkurenční doložky do předchozího zákoníku práce zapracován (konkrétně se jednalo o ustanovení § 29 odst. 2 předchozího zákoníku práce, účinné od 1. 1. 2001), dokonce žádná minimální výše vyrovnání stanovena nebyla.¹⁵ Tehdejší zákoník práce pouze obsahoval požadavek podmínek spravedlivých vůči zaměstnanci. S účinností od 1. 3. 2004 pak byla konkurenční doložka upravena v ustanovení § 29a, které již obsahovalo povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci „přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku“. Tato výše byla následně převzata i současným zákoníkem práce a platila až do konce roku 2011, kdy byla tzv. velkou novelou¹⁶ zákoníku práce snížena o polovinu.

Současně znění zákoníku práce tak v § 310 odst. 1 stanoví, že peněžité vyrovnání musí činit nejméně jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku. V praxi tak smluvní strany

obvykle výši vyrovnání stanovují právě prostřednictvím průměrného měsíčního výdělku. Určení průměrného měsíčního výdělku pak probíhá na základě uplatnění §§ 351 an. zákoníku práce, která upravují pravidla pro výpočet průměrného výdělku. Podle těchto pravidel se průměrný výdělek zjišťuje z hrubé mzdy či platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst. 1 zák. práce). Za rozhodné období se přitom považuje podle § 354 odst. 1 zák. práce předchozí kalendářní čtvrtletí, přičemž průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

Na základě výše uvedeného je tak třeba v souladu s aktuální judikaturou Nejvyššího soudu¹⁷ vycházet z toho, že rozhodným obdobím pro určení výše průměrného výdělku je kalendářní čtvrtletí předcházející tomu, kdy zaměstnanec začal plnit svůj závazek z konkurenční doložky, k čemž dochází teprve prvním dnem následujícím po skončení pracovního poměru. Jestliže tedy pracovní poměr skončí k 30. 6., plnění konkurenční doložky začíná 1. 7., tj. ve třetím kvartálu daného kalendářního roku. Protože rozhodným obdobím je předcházející kalendářní čtvrtletí, uplatní se pro výpočet průměrného výdělku druhé kalendářní čtvrtletí (pokud by z téhož pracovního poměru zaměstnanci příslušelo i odstupné, musel by zaměstnavatel vycházet z dvou různých průměrných výdělků – ohledně odstupného z I. kvartálu a ohledně peněžitého vyrovnání pak z II. kvartálu daného roku).

V minulosti se objevovaly snahy zaměstnavatelů vyhnout se úhradě peněžitého vyrovnání (a také neplatnosti konkurenční doložky, v níž nebylo žádné peněžité vyrovnání sjednáno) argumentací, že následný závazek zaměstnance k dodržování zákazu konkurence po skončení pracovního poměru byl již zohledněn v průběhu trvání pracovního poměru, například při sjednání mzdy zaměstnance a odměna za něj tak byla součástí mzdy, popřípadě že přiměřeným vyrovnáním byla plnění, která od zaměstnavatele zaměstnanec přijal v průběhu pracovního poměru. Zaměstnavatelé tedy argumentovali, že si závazek zaměstnance k dodržování zákazu konkurence „předplacili“. Takový postup však soudy zcela odmítly s odůvodněním, že peněžité vyrovnání kompenzuje zaměstnanci omezení možnosti vykonávat výdělečnou činnost a „musí tedy zaměstnanci přinášet hospodářský prospěch přímo v době trvání jeho závazku, tj. po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru. Plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci poskytl v době trvání pracovního poměru, včetně mzdy, jsou „nerozhodné, protože tyto výdaje jsou vynakládány v souladu s potřebou zaměstnavatele a zaměstnanci nepřinášejí (tím spíše po rozvázání pracovního poměru) hospodářský prospěch, který by mohl vyvážit jeho závazek vyplývající z ujednání o tzv. konkurenční doložce“.¹⁸ Peněžité vyrovnání je tedy třeba sjednat v konkurenční doložce jako samostatné plnění s tím, že bude

¹⁵ Srov. „Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“

¹⁶ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5432/2017.

¹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1362/2005 či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 7. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2258/2005.

vypláceno jako kompenzace v průběhu jejího trvání, tj. při nebo po skončení pracovního poměru.

Je rovněž třeba přihlídnout k tomu, že požadavkem zákoníku práce je, aby zaměstnanci bylo poskytnuto nikoliv jakékoliv peněžité vyrovnání, nýbrž takové peněžité vyrovnání, které lze považovat za přiměřené. Vedle toho pak zákon současně stanoví, že za přiměřené vyrovnání nebude nikdy považováno vyrovnání nižší než jedna polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý jeden měsíc plnění závazku zaměstnance. Z toho vyplývá, že se nelze automaticky spoléhat na to, že jedna polovina průměrného měsíčního výdělku bude vždy považována za odměnu přiměřenou. S ohledem na konkrétní okolnosti a míru omezení zaměstnance v jeho výdělečné činnosti (například výše diskutovaný teritoriální rozsah závazku nekonkurovat nebo specifická znalost a schopnost zaměstnance omezující jeho uplatnění na trhu práce mimo subjekty konkurující zaměstnavateli) tak v některých případech ani polovina průměrného měsíčního výdělku za měsíc plnění závazku nekonkurovat nebude představovat přiměřené peněžité vyrovnání za dodržování konkurenční doložky zaměstnancem. Judikatura se k této otázce dosud nevyjádřila, nicméně s ohledem na jiná v tomto článku zmíněná rozhodnutí Nejvyššího soudu je zřejmé, že zásada ochrany zvláštního postavení zaměstnanců se prosazuje velmi silně a soudy skutečně velmi pečlivě zkoumají, zda jsou veškeré okolnosti konkurenční doložky vůči zaměstnanci spravedlivé. Nelze proto vyloučit, že v případě sporu by skutečně vyrovnání ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku mohlo být označeno za nedostačující – například i s ohledem na teritoriální omezení činnosti zaměstnance, když v zahraničí by u srovnatelné činnosti mohl dosahovat výrazně vyššího výdělku než původně u zaměstnavatele.

Splatnost peněžitého vyrovnání si smluvní strany mohou volně ujednat. Pokud ji nesjednají, je vyrovnání splatné měsíčně pozadu (§ 310 odst. 1 věta in fine). Smluvní strany si tak mohou například ujednat, že peněžité vyrovnání bude splatné v několika čtvrtletních splátkách. Mohou jej také učinit splatným předem, což je však pro zaměstnavatele nevýhodné, neboť by jej musel při porušení závazku zaměstnancem vymáhat po (již bývalém zaměstnanci) zpět.

Daňový a pojistný režim peněžitého vyrovnání

Předmětem daně z příjmů jsou v souladu s § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů¹⁹ v první řadě příjmy ze závislé činnosti. Za tyto příjmy se zejména považuje plnění v podobě příjmu ze současného, ale i dřívějšího pracovněprávního poměru, jakož i příjmu, který plyne v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším pracovněprávním poměrem, bez ohledu na to, zda tyto příjmy plynou od plátce, u které poplatník činnost podléhající dani z příjmů vykonává. Peněžité vyrovnání z konkurenční doložky proto podléhá dani z příjmů. Podle ustanovení § 38h zákona o daních z příjmů je pak bývalý zaměstnavatel povinen

¹⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění (dále jen „zákon o daních z příjmu“).

z daně částky srazit zálohu na daň z příjmů a odvést ji příslušnému finančnímu úřadu.

Základním předpisem v oblasti pojistného na sociální zabezpečení je zákon o pojistném na sociální zabezpečení.²⁰ Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení jsou poplatníky pojistného zaměstnanci, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou příjmy podléhající dani z příjmů v České republice. Za zaměstnance se přitom považuje též fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na důchodovém a nemocenském pojištění byly zúčtovány příjmy z tohoto zaměstnání, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu (§ 3 odst. 3). Dle ustanovení § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, jež zakládá účast na nemocenském pojištění.

Protože peněžité vyrovnání nemá povahu žádné z výjimek uvedených v § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociálním pojištění (nejedná se například o odstupné, odchodné, odbytné, na něž by vznikl nárok dle právního předpisu), je bývalý zaměstnavatel povinen odvádět z tohoto vyrovnání pojistné na důchodové i nemocenské pojištění příslušné správě sociálního zabezpečení. Prakticky totožná úprava pak platí i pro režim pojistného na zdravotního pojištění, které je dle ustanovení § 3 odst. 1 a odst. 3 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění²¹ z peněžitého vyrovnání odváděno, neboť nespadá pod žádnou z výjimek uvedených v § 3 odst. 2 zákona o pojistném na veřejném zdravotním pojištění. Bývalý zaměstnavatel je tak povinen odvést předmětné pojistné na zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně.

Plnění z konkurenční doložky tedy v plném rozsahu podléhá odvodům daně z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení i pojistného na zdravotní pojištění, přičemž odvody je povinná srazit a odvést příslušným institucím osoba vyplácející tohoto plnění, tedy bývalý zaměstnavatel. Na základě těchto odvodů může nicméně na straně bývalého zaměstnance vzniknout přeplatek na dani z příjmů a na pojistném na sociálním zabezpečení v důsledku dosažení maximálního vyměřovacího základu na pojistném na sociálním zabezpečení. V takovém případě může být tento přeplatek po skončení kalendářního roku vyčíslen a zaměstnanec může podat u příslušných institucí žádost o jeho vrácení.

Problematická situace nicméně může nastat v souvislosti se zdravotním pojištěním, neboť bývalý zaměstnanec, kterému je peněžité vyrovnání placeno, není vykazován v přehledu zaměstnanců svého již bývalého zaměstnavatele u zdravotní pojišťovny. Není-li současně za zaměstnance hrazeno pojistné na zdravotní pojištění také z jiného titulu (např. z podnikatelské činnosti či od nového

²⁰ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o pojistném na sociální zabezpečení“).

²¹ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v platném znění (dále jen „zákon o veřejném zdravotním pojištění“).

zaměstnavatele), důsledkem je skutečnost, že u něj jeho zdravotní pojišťovna nemá evidovanou žádnou platbu zdravotního pojištění, a logicky tedy požaduje, aby si sám hradil zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu jako samoplátce.

V takovém případě by však docházelo k bezdůvodnému dvojímu placení zdravotního pojištění za téhož zaměstnance. Dle našich zkušeností bývá možné tuto situaci vyřešit tím, že bývalý zaměstnavatel vystaví zaměstnanci potvrzení o tom, že se jedná o jejího bývalého zaměstnance, jemuž je v uvedeném období vyplácena peněžitá vyrovnání z konkurenční doložky, z něhož zaměstnavatel sráží pojistné na zdravotní pojištění. Toto potvrzení společně s vysvětlením celé situace bývá obvykle ze strany zdravotních pojišťoven akceptováno a placení pojistného ze strany zaměstnance pak již nevyžadují.

Smluvní pokuta

Konkurenční doložka představuje jediný případ, kdy je v pracovněprávních vztazích dovoleno využití smluvní pokuty.²² Pro zaměstnavatele je smluvní pokuta vedle peněžitě kompenzace jedním ze dvou prvků, které zaměstnanec motivují k reálnému dodržování zákazu konkurence. Fakticky se jedná o prvek rozhodující, protože pro konkurenční podnik obvykle nepředstavuje „přepčení“ peněžitě vyrovnání za dodržování konkurenční doložky žádný problém.

Smluvní pokutu je zaměstnanec povinen zaplatit v případě, že závazek z konkurenční doložky poruší. Jak v § 310 odst. 3 uvádí zákoník práce, výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu parametrům konkurenční doložky, tj. zejména délce jejího trvání a výši peněžitě vyrovnání, které zaměstnavatel za její dodržování hradí. Přiměřenost je třeba posuzovat také s ohledem na to, aby konkurenční doložka naplnila svůj účel, tj. aby na straně jedné dostatečně motivovala bývalého zaměstnance k plnění jeho závazku vyplývajících z konkurenční doložky, a na straně druhé aby adekvátním způsobem zabezpečovala bývalého zaměstnavatele proti případné újmě, která by mu mohla nesplněním závazku dotýčeného zaměstnance vzniknout.

Přihlédnout je zapotřebí též k postavení zaměstnance během působení u zaměstnavatele a tedy i povaze informací, k nimž měl při práci pro zaměstnavatele přístup. V zásadě tedy není možné hovořit o přípustné výši smluvní pokuty v obecné rovině, neboť její maximální hranice musí být, stejně jako u každé jiné právní normy s relativně neurčitou dispozicí, posouzena vždy s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu. Při takovém posouzení je pak zapotřebí poměřovat jednak účel smluvní pokuty, jímž je odrazení zaměstnance od porušení svého závazku nekonkurovat, a dále také případné odškodnění újmy zaměstnavatele, která by mu porušením tohoto závazku vznikla.²³ Pro posouzení přiměřenosti je přitom rozhodná

doba, kdy byla konkurenční doložka sjednána. Přiměřenost smluvní pokuty tak nelze hodnotit ve vztahu k okolnostem následného porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky a jeho důsledkům pro zaměstnavatele.

Součástí ujednání o smluvní pokutě by rovněž mělo být vymezení její splatnosti (např. v určité lhůtě od doručení výzvy zaměstnavatele k jejímu zaplacení). V případě, že zaměstnanec zaplatí sjednanou smluvní pokutu, jeho závazek vyplývající vůči zaměstnavateli z konkurenční doložky tím ze zákona zaniká, aniž by si smluvní strany mohly ujednat něco jiného, což je rozdílný přístup oproti obecné úpravě smluvní pokuty dle § 2049 občanského zákoníku, podle něhož zaplacení smluvní pokuty nezabavuje dlužníka povinnosti splatit dluh smluvní pokoutou utvrzený.

Byť to v praxi nebývá příliš obvyklé, je tedy možné (a vhodné) sjednat pravidla pro stanovení výše smluvní pokuty odstupňovaně, v závislosti například na časovém odstupu porušení závazku od skončení pracovního poměru zaměstnance (kdy míra ohrožení zaměstnance s časovou prodlevou klesá a výše pokuty se tedy může snižovat) nebo délce období, v němž k porušení konkurenční ze strany zaměstnance došlo či docházelo. Tedy období mezi prvním a posledním dnem, kdy k porušování docházelo, nebo období mezi prvním dnem porušení a zánikem konkurenční doložky – ať již uplynutím sjednané doby jejího trvání nebo v důsledku zaplacení smluvní pokuty. Prostřednictvím těchto mechanismů lze přispět k zajištění přiměřenosti výše smluvní pokuty, jejíž posouzení se v důsledku aktuální judikatury Nejvyššího soudu, zmíněného v následujícím odstavci, stalo velmi problematickým.

Splnění požadavku přiměřenosti je však nutné zkoumat nejen ve vztahu ke sjednané výši smluvní pokuty. Podle Nejvyššího soudu se může octnout v rozporu s dobrými mravy také samotné vznesení požadavku na zaplacení pokuty ze strany zaměstnavatele. Ve svém nedávném rozhodnutí²⁴ totiž Nejvyšší soud shledal, že zaměstnankyně, která sice nastoupila po skončení své činnosti pro původního zaměstnavatele ke konkurenci, ale setrvala u ní v pracovním poměru jen 4 dny, konkurenční doložku porušila „pouze v zanedbatelném rozsahu“, a za takové situace po ní nelze spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývajících z konkurenční doložky, byť její sjednaná výše byla přiměřená (v daném případě výše smluvní pokuty odpovídala celkové výši peněžitě vyrovnání, které by zaměstnanec za dobu dodržování konkurenční doložky jinak obdržel). Výkon práva zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty Nejvyšší soud shledal „jako rozporný s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák.“.

Podle Nejvyššího soudu měl zaměstnavatel za daných okolností využít jiných způsobů ochrany „citlivých“ informací a poznatků tvořících obchodní tajemství, a to například prostřednictvím civilněprávní ochrany proti nekalé

²² Srov. § 346d odst. 7 ve spojení s § 310 odst. 3 zákoníku práce.

²³ Jak známo, smluvní pokuta představuje paušalizovanou náhradu škody, přičemž při jejím sjednání bez dalšího nemá větitel právo na náhradu škody vzniklé porušením povinnosti, k jejímuž zajištění smluvní pokuta slouží (§ 2050 obč. zák.).

²⁴ Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018. Proti tomuto rozsudku byla dne 13. 9. 2018 podána ústavní stížnost, která je v době odevzdání rukopisu tohoto článku dosud projednávána Ústavním soudem pod sp. zn. II. ÚS 3101/18. V předmětném rozhodnutí se Nejvyšší soud současně bohužel vyjádřil svého stanoviska k možnosti moderace nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty podle § 2051 obč. zák.

soutěži, uplatněním náhrady škody nebo snad i prostřednictvím trestního zákona, nikoliv však vznesením nároku na uhrazení oboustranně sjednané smluvní pokuty. Tímto rozhodnutím Nejvyšší soud učinil míru použitelnosti konkurenční doložky v praxi opět velmi spornou, neboť zaměstnavatelé si za současné situace nemohou být nikdy jisti, zda by její budoucí porušení ze strany zaměstnance nebylo v soudním sporu shledáno rovněž „zanedbatelným“, v důsledku čehož by její sjednání (a nadto hrazení peněžitého vyrovnání) pro zaměstnavatele zcela postrádalo svůj smysl. Nejvyšší soud v uvedeném případě opomínil skutečnost, že hlavním smyslem a účelem konkurenční doložky je chránit citlivé informace, data a postupy zaměstnavatele a že k jejich vyzrazení konkurenčnímu podniku může dojít i za velmi krátkou dobu.

Argumentaci Nejvyššího soudu, že v daném případě by nadto uhrazení smluvní pokuty nemělo vůči zaměstnanci osvobozující účinek (zmíněný výše – tj. že uhrazením smluvní pokuty závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaniká), je velmi těžké přijmout. To, zda k úhradě smluvní pokuty dojde, resp. že k ní v daném případě nedošlo, závisí čistě na vůli a rozhodnutí zaměstnance, a lze to tedy jen velmi těžko přičítat k tíži zaměstnavatele a použít při argumentaci proti němu. Do budoucna se zaměstnavatelé v důsledku uvedeného rozhodnutí ocitají v nejasném právním postavení, neboť lze jen těžko odhadnout, jak dlouhou dobu trvání zapovězené konkurenční činnosti zaměstnance bude soud považovat za dostatečnou pro to, aby zaměstnavatel mohl smluvní pokutu po právu a v souladu s dobrými mravy uplatnit. Namísto upevnění právní jistoty a podpory zásady legitimního očekávání tak v praxi znovu vyvstává spíše nejistota a obavy, zda se zaměstnavateli vyplatí se zaměstnanci konkurenční doložku vůbec uzavírat.

Jiné následky porušení konkurenční doložky

Vedle smluvní pokuty strany také často výslovně sjednávají povinnost zaměstnance vrátit zaměstnavateli peněžité vyrovnání, které mu bylo vyplaceno za období, které následovalo po jejím porušení. Nárok na vrácení peněžitého vyrovnání za dobu od porušení závazku nekonkurovat by však zaměstnavatel měl i v případě, pokud by to nebylo mezi stranami výslovně sjednáno. Tato skutečnost vyplývá jednak z účelu tohoto vyrovnání a dále i samotného znění předmetného ustanovení, podle něhož vyrovnání náleží zaměstnanci „za každý měsíc plnění závazku“. Opačně pak bude totéž obdobně platit i pro zaměstnavatele – peněžité vyrovnání je povinen zaměstnanci uhradit pouze za měsíce, v nichž zaměstnanec svůj závazek dodržel.

V některých konkurenčních doložkách bývá sjednáno, že zaměstnanec je povinen vedle úhrady smluvní pokuty vrátit v případě porušení celé peněžité vyrovnání, ačkoli část svého závazku dodržel. Přestože lze částečnou argumentaci pro tento postup najít (zaměstnavatel platí za to, že se konkrétní informace nedostanou konkurenci), obáváme se, že v případě soudního sporu by tato praxe spíše neuspěla, a to právě s ohledem na výše uvedenou právní úpravu zákoníku práce a rovněž s ohledem na zásadu vykládat právní jednání ve prospěch zaměstnance podle § 18 zákoníku práce ve spojení se zvláštní zákonnou ochrannou postavení zaměstnance dle § 1a zákoníku práce.

Smluvní strany mohou rovněž vyloučit použití ustanovení § 2050 občanského zákoníku a umožnit zaměstnavateli vedle smluvní pokuty vymáhat po zaměstnanci i náhradu škody, které by porušení jeho povinnosti vznikla. V takovém případě by však zaměstnavatel musel vznik škody a její výši jednoznačně prokázat, což může být velice složité. Uplatnění náhrady škody vedle nároku na zaplacení smluvní pokuty by současně mohlo být negativní vliv na hodnocení výše sjednané smluvní pokuty, pokud se týká její přiměřenosti.

Závěr

Zákoník práce v současném znění obsahuje poměrně ucelenou úpravu podmínek, za jakých lze konkurenční doložku uzavřít. Zaměstnavatel nicméně musí mít stále na paměti, že při sjednávání konkurenční doložky a posuzování přiměřenosti jejich náležitostí, zejména výše peněžitého vyrovnání za její dodržování a smluvní pokuty, je vždy třeba vycházet ze specifík konkrétního případu. Ačkoli se tedy právní úprava zdá úplná, v praxi se objevuje řada nejasností. Již na tomto místě lze tedy uvést, že by zaměstnavatel měl vždy zvažovat, zda je v daném případě uzavření konkurenční doložky s konkrétním zaměstnancem skutečně přínosné. Z již uzavřených konkurenčních doložky je totiž pro zaměstnavatele poměrně složité se jednostranně vyvázat a navíc, jak se nedávno ukázalo, uplatnění smluvní pokuty může být také nejisté.

Řada otázek a problematických závěrů vystává také v souvislosti s ukončením konkurenční doložky, a to zejména jednostranným ukončením ze strany zaměstnavatele, jemuž se bude společně s rozsáhlou problematikou neplatnosti konkurenční doložky věnovat druhá část tohoto článku.