

Zamyšlení nad možností sjednávání odstoupení od konkurenční doložky ve světle současné judikatury Nejvyššího soudu



Diskuze nad možností odstoupení od konkurenční doložky přímou aplikací ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce vyřešil judikát Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011, který shodně s názory většinové odborné veřejnosti potvrdil, že není možné odstoupit od konkurenční doložky, pokud tato možnost nebyla mezi stranami výslovně sjednána.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Na druhou stranu následující judikát Nejvyššího soudu spis. zn. **21 Cdo 4394/2010**, ze dne 28. 3. 2012 vyvolal nejasnost v tom, že není zřejmé, jaké důvody mohou být pro odstoupení od konkurenční doložky vlastně stranami sjednávány – Nejvyšší soud se totiž vyslovil v tom směru, že neakceptuje možnost odstoupení bez udání důvodu. Otázkou je, zda toto rozhodnutí nejde za hranice současné právní úpravy konkurenční doložky a odstupování od smluv.

Předmětný judikát **21 Cdo 4394/2010** se váže ještě na právní úpravu konkurenčních doložek před 29. 2. 2004, která byla velmi strohá (§ 29 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.) a upravovala následující: *"Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmíněk, 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."*

V projednávané věci zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli konkurenční doložku, ve které si výslovně sjednali, že závazek zaměstnance z konkurenční doložky může zaměstnavatel zrušit do konce pracovního poměru.

Nejvyšší soud se tak zabýval otázkou, zda je zaměstnavatel oprávněn ještě před skončením pracovního poměru jednostranně "vypovědět" sjednanou konkurenční doložku "bez uvedení důvodu", tedy zda je platné ujednání o oprávnění zaměstnavatele "délku trvání zákazu jednostranně zkrátit či zákaz zrušit" nejpozději "se skončením pracovního poměru".

Nejvyšší soud kladl důraz na podmínku tehdejší úpravy, že konkurenční doložku lze sjednat **toliko "za podmíněk, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat"**. Podle Nejvyššího soudu se pak požadavek, aby konkurenční doložka byla sjednána jen za "podmíněk, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat", vztahuje nejen na stanovení doby jejího trvání a na poskytnutí vzájemného hospodářského prospěchu po dobu jejího trvání, **ale též na předpoklady, za nichž může být od konkurenční doložky ještě před skončením pracovního poměru odstoupeno**, popřípadě za nichž by mohl být závazek z konkurenční doložky předčasně (ještě před skončením pracovního poměru) jinak "zrušen", "vypovězen" nebo "ukončen".

Nejvyšší soud navíc velmi extenzivně pojal § 245 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., **podle kterého může účastník od smlouvy odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoníku stanoveno nebo účastníky dohodnuto**. Podle Nejvyššího soudu **mohlo být odstoupení od smlouvy účastníky platně dohodnuto jen tehdy, jestliže si účastníci sjednali (i) jednak vůbec možnost zrušit tímto způsobem smlouvu a (ii) jednak důvody, které k tomu účastníky nebo některého z nich opravňují**. Takováto podmínka však v zákoníku práce není, a neobjevuje se ani v jiné soukromoprávní úpravě, tj. např. v občanském zákoníku. Podle něj lze s ohledem na stávající judikaturu občanskoprávních senátů Nejvyššího soudu sjednat odstoupení od smlouvy, aniž by muselo být toto odstoupení navázáno na určitý důvod. Znění ustanovení občanského zákoníku upravující možnost odstoupení od smluv je navíc téměř totožné s výše uvedeným ustanovením minulého zákoníku práce.

Nejvyšší soud odůvodňuje výše uvedené rozhodnutí také tím, že možnost zaměstnavatele "zrušit" až do dne skončení pracovního poměru konkurenční doložku z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu by se výrazně dotkla práv a oprávněných zájmů zaměstnance. Navíc pak podle Nejvyššího soudu zásadě "pacta sunt servanda" a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů odpovídá požadavek, že zaměstnavatel smí, bylo-li to sjednáno, od konkurenční doložky odstoupit nebo ji jiným způsobem jednostranně "zrušit" jen v době do skončení pracovního poměru

účastníků, avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.

Toto odůvodnění lze však použít i přímo opačným způsobem, když odstoupení od konkurenční doložky nemá vliv na stabilitu pracovněprávních vztahů, které ve většině případů již končí a zásada pacta sunt servanda by měla platit také na sjednání podmínek pro odstoupení od konkurenční doložky, byť bez uvedení důvodu.

Současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. obsahuje odlišnou úpravu konkurenční doložky, kdy požadavek spravedlivosti váže pouze ke znalostem a přístupu zaměstnance k informacím ("*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 činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.*"). Navíc je postaven na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ a strany se tak mohou odchýlit od zákoníku práce, pokud to zákoník práce nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že odchýlení není možné.

Samotná úprava odstoupení od smlouvy v zákoníku práce chybí. Odstoupení se proto subsidiárně řídí občanským zákoníkem[1], ve kterém požadavek na sjednání důvodů pro možnost odstoupení od smlouvy (navíc takových, které nepředstavují zneužití práva na úkor zaměstnance) není, a běžně se v dohodách důvody pro odstoupení nesjednávají. Je však nutné podotknout, že takový požadavek na sjednání určitých důvodů pro možnost odstoupení nebyl obsažen ani v minulém zákoníku práce.

Podle výše uvedené úpravy občanského zákoníku dohoda o odstoupení od smlouvy nemusí být vázána na existenci nějakého důvodu a právo odstoupit může být vyhrazeno i jen pro jednu stranu smlouvy[2]. S ohledem na tuto skutečnost je odstoupení bez uvedení důvodu platné, pokud si strany nesjednaly možnost odstoupení pouze na základě existence určitých důvodů.

V souladu s výše uvedenou úpravou také rozhoduje Nejvyšší soud v občanskoprávních věcech týkající dohodnuté možnosti odstoupit od smlouvy[3]. Obdobně pak rozhodl také Ústavní soud ČR[4]. Podle těchto rozhodnutí je např. smluvní ujednání obsažené v kupní smlouvě, podle kterého je "*v případě storna kupní smlouvy kupující povinen uhradit vzniklé náklady ve výši 25 % smluvní ceny zboží*", nutno považovat za dohodnutou možnost kupujícího od smlouvy jednostranně odstoupit, a to v podstatě z jakýchkoli důvodů nebo bez uvedení důvodu.

Obdobně jako § 310 odst. 4 zákoníku práce, který obsahuje možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky do skončení pracovního poměru, obsahuje občanský zákoník úpravu možnosti odstoupení objednatele od smlouvy o dílo. Text těchto ustanovení je v podstatě totožný. V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu pak tento text občanského zákoníku opravňuje objednatele jednostranně odstoupit od smlouvy do zhotovení díla, aniž by si tuto možnost musel zvlášť výslovně sjednat, a odstoupení je navíc možné i bez uvedení důvodu[5].

V současné době tedy není možné říci, jak se postaví Nejvyšší soud ke sjednávání odstoupení od konkurenčních doložek bez uvedení důvodu nebo z jakýchkoli důvodů podle současné právní úpravy.

Dle názoru autorek by mělo být sjednávání takové možnosti odstoupení v souladu s právním řádem, a to také s přihlédnutím ke skutečnosti, že současné znění konkurenční doložky nepodmiňuje její sjednání "za podmínku, za nichž to lze spravedlivě požadovat". V případě odstoupení pak zaměstnavatel není povinen zdržet se výkonu výdělečné činnosti, a tudíž odstoupení od konkurenční doložky nenarušuje synalagmatický vztah a závazek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale naopak zachovává zaměstnanci jedno z jeho základních práv, a to právo na práci.

Pokud by zákonodárce chtěl podmínit možnost sjednání odstoupení od konkurenční doložky pouze na sjednání a následnou existenci určitých důvodů, které nepředstavují zneužití práva na úkor zaměstnance, bylo by třeba takovou podmínku vymezit alespoň v rámci právní normy s relativně neurčitou hypotézou, která by následně přenechala soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě posoudil, zda sjednané důvody byly v souladu s právní úpravou a zda byly naplněny.

V opačném případě by sjednání odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu nemělo být považováno za neplatné pro rozpor s právní úpravou nebo za zneužití práva za podmínky, že zaměstnavatel sjednáním ani výkonem tohoto práva nesleduje poškození zaměstnance, ale pouze vykonává své subjektivní právo, které si se zaměstnancem předem sjednal.

Autorky doufají, že toto jejich zamyšlení vyvolá odbornou diskusi nad tímto tématem a že se tato nejasná situace co nejdříve vyjasní, aby bylo možné konkurenční doložku vůbec v praxi využívat a nejednalo se tak o mrtvý institut.



JUDr. Nataša Randlová



Mgr. Romana Kaletová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



[1] § 48 zákona č. 40/1964

[2] Švestka, J., Spáčil, J., Škárková, M., Hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1-459. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, s 389

[3] Srov. např. rozsudek NS ČR sp. zn. 3 Cdon 1032/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 2/98; rozsudek NS ČR sp. zn. 3 Cdon 1398/96 publikovaný v časopise Právní rozhledy č. 4/1999; usnesení NS ČR sp. zn. 25 Cdo 252/2001

[4] nálezn Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 276/99

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Odo 117/2003

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

Autor: JUDr. Nataša Randlová, Mgr. Romana Kaletová (Randl Partners)