

Dentons Newsletter

Nejvyšší soud dovedl další omezení pro odstupování od konkurenčních doložek

Únor 2021

Nejvyšší soud České republiky nedávno vydal rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4779/2018, v kterém se zabýval situací, kdy zaměstnavatel během trvání pracovního poměru zaměstnance odstoupil od konkurenční doložky sjednané s tímto zaměstnancem z důvodu, že "vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele, by nebylo přiměřené ani účelné, aby vůči němu byl sjednaný zákaz konkurence vynucován". Výše uvedený důvod pro odstoupení byl přitom výslovně sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v konkurenční doložce.

Přesto však Nejvyšší soud, a to na rozdíl od soudu prvního stupně a odvolacího soudu, dospěl k závěru, že odstoupení zaměstnavatele z výše formulovaného důvodu není platné.

Nejvyšší soud uznal, že po uzavření konkurenční doložky mohou nastat okolnosti, za nichž zaměstnanec nezíská informace hodné ochrany, a kdy tak smysl a účel konkurenční doložky nebude naplněn, a připustil také to, že tyto okolnosti lze v dohodě sjednat jako důvod pro odstoupení od konkurenční doložky. Nicméně, ujednání, které ponechává na "volném uvážení" zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele takové informace získal, je podle názoru Nejvyššího soudu neplatné, neboť se ve svých důsledcích jedná o obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu.

Tím Nejvyšší soud potvrdil a dále posunul své závěry z předchozích let, a sice že:

- (i) zaměstnavatel smí od konkurenční doložky sjednané se zaměstnancem odstoupit pouze z důvodu stanoveného v zákoně nebo z důvodu, který

- zaměstnavatel se zaměstnancem předem sjednal;
- (ii) nelze sjednat možnost odstoupení bez uvedení důvodu či z jakéhokoliv důvodu; a
- (iii) konkrétní důvod pro odstoupení sjednaný se zaměstnancem nesmí představovat "zneužití práva na úkor zaměstnance".

Aktuální rozsudek Nejvyššího soudu pak znamená, že zaměstnavatelé musí přestat spoléhat i na to, že budou moci od konkurenčních doložek sjednaných se zaměstnanci odstoupit z důvodu jejich subjektivního vyhodnocení, že zaměstnanec během pracovního poměru nezískal informace hodné ochrany prostřednictvím konkurenční doložky. Právě takto sjednaný důvod pro odstoupení od konkurenční doložky přitom představuje v praxi nejtýpčtější důvod používaný zaměstnavateli.

Novodobá judikatura Nejvyššího soudu na téma odstupování od konkurenčních doložek tak v podstatě zaměstnavatelům znemožňuje sjednat jednoduchý a funkční důvod pro odstoupení od konkurenční doložky, který nebude v případě sporu nutné obtížně prokazovat u soudu (či ideálně takovým sporům zamezí). De facto tak pro zaměstnavatele znamená, že pokud jednou s nějakým zaměstnancem konkurenční doložku uzavřou, v drtivé většině případů od ní nebude možné později jednostranně odstoupit.

Zaměstnavatelé by tak měli při jejím uzavírání dobře uvážit, zda se opravdu jedná o zaměstnance, u kterého budou mít při ukončování pracovního poměru zájem setrvat na závazcích plynoucích z konkurenční doložky. V naší praxi se totiž velice často setkáváme se situacemi, kdy jsou zaměstnavatelé při ukončování pracovních poměrů nepříjemně překvapeni skutečností, že s daným zaměstnancem vůbec byla uzavřena konkurenční doložka a o ochranu informací touto formou nemají zájem.

Máme za to, že směr, kterým se Nejvyšší soud vydal, je krajně nepraktický a nepřiměřeně chrání zaměstnance na úkor zaměstnavatele až do té míry, že zcela ignoruje případnou absenci potřeby zaměstnavatele chránit informace nabyté zaměstnancem. Kdo jiný než zaměstnavatel, jehož informace jsou konkurenční doložkou chráněny, by totiž měl vyhodnocovat jejich hodnotu a potřeby jejich ochrany, čí její absenci.

Kontakty

Tomáš Bílek

Partner / advokát

D +420 236 082 226

M +420 602 386 146

tomas.bilek@dentons.com



Ladislav Smejkal

Partner / advokát

D +420 236 082 242

M +420 775 220 975

ladislav.smejkal@dentons.com



Andrea Hámorská

Counsel / advokátka

D +420 236 082 244

M +420 702 213 664

andrea.hamorska@dentons.com

