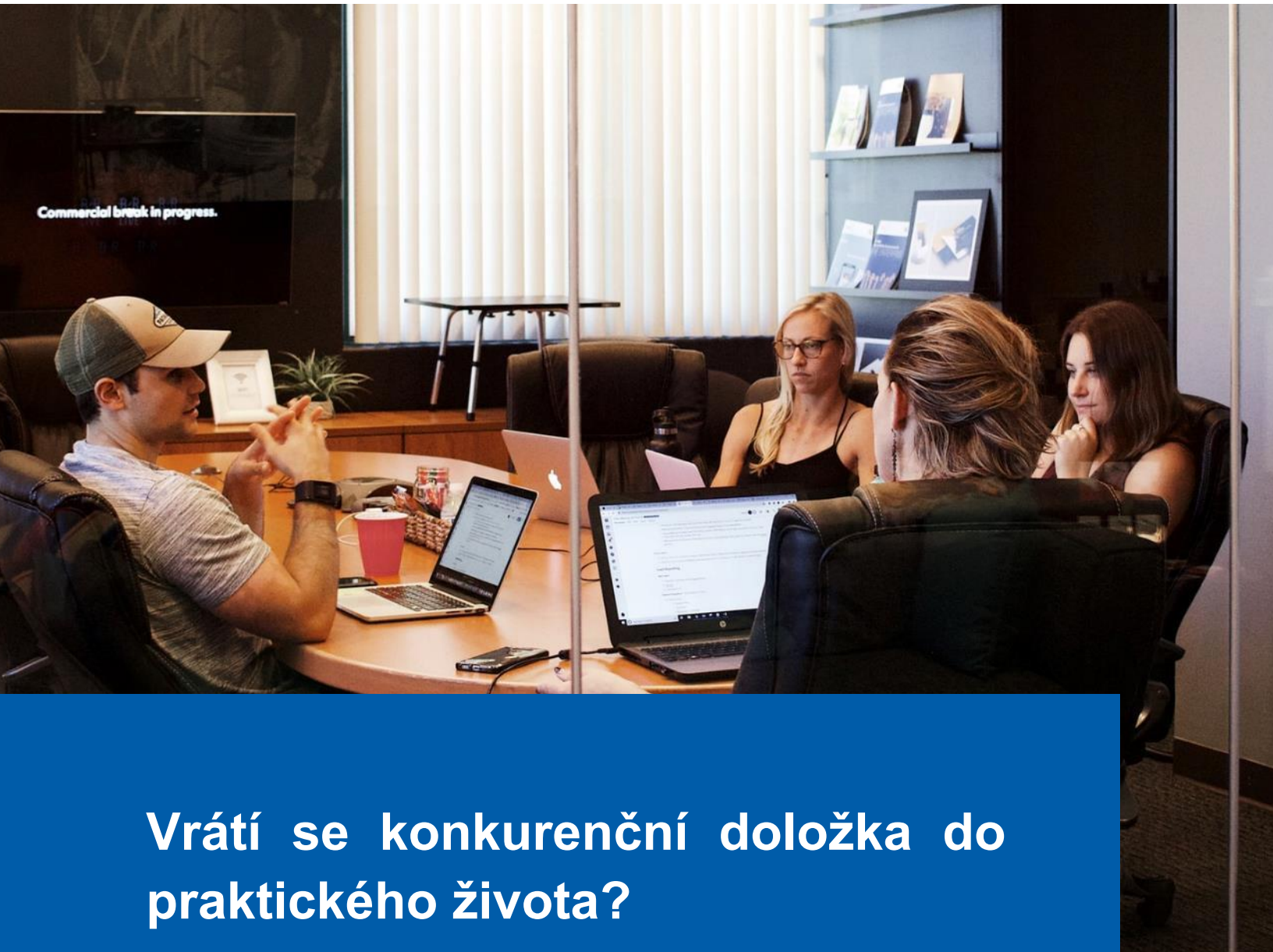


News Flash

17. června 2021



Vrátí se konkurenční doložka do praktického života?

Konkurenční doložka se díky nálezu Ústavního soudu může vrátit do praktického života

Dne 21. 5. 2021 vydal Ústavní soud nález sp.zn. II. ÚS 1889/19 významně zasahující do dosavadního výkladu týkajícího se **možnosti** zaměstnavatele **odstoupit od konkurenční doložky**.

Zaměstnavatelé nemohou než tento nález vítat s nadšením. Vrací totiž konkurenční doložku, která dosud byla spíše takovým danajským darem pracovního práva, do praktického využití.

Zaměstnavatelé nebudou nuceni již na začátku pracovního poměru, resp. při sjednávání konkurenční doložky, věštit z křišťálové koule, zda pro ně bude u konkrétního zaměstnance přínosná za pět či deset let. Dosavadní judikatura totiž byla taková, že bylo velmi složité až téměř nemožné se z konkurenční doložky jednostranně vyvázat v případě, kdy zaměstnavatel dospěl při rozvazování pracovního poměru k závěru, že u konkrétního jednotlivého zaměstnance pro něj nakonec z nejrůznějších důvodů není potřebná. Tak místo aby riskoval soudní spor, vyplácel zaměstnavatel radši peněžité vyrovnání, i když zájem na zachování konkurenční doložky neměl.

V čem že je tedy aktuální nález Ústavního soudu tak převratný?

Konstatuje, že dosavadní výklad prosazovaný Nejvyšším soudem a ve světle jeho rozhodovací praxe i soudy nižších stupňů, nemá oporu v právních předpisech. Jedná se tedy o soudcovské dotváření práva, které však překračuje limity ústavního pořádku.

Prohlašuje, že byla-li možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu mezi stranami sjednána, je nepřípustné, aby bylo takové odstoupení zaměstnavatele soudy automaticky považováno za neplatné. Je třeba ctít smluvní volnost, autonomii vůle stran a upřednostnit výklad smlouvy jako platné.

Upozorňuje však, že je třeba současně zohlednit zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance a zákaz zneužití práva či svévole.

Jaké závěry z toho tedy pro praxi vyplývají?

V dohodě o konkurenční doložce po skončení pracovního poměru **je možné** (mimo jiných konkrétních důvodů odstoupení) **sjednat, že zaměstnavatel je oprávněn od ní odstoupit z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodů**.

Při využití této možnosti by však zaměstnavatel neměl posupovat svévolně ani tak, aby zaměstnanci záměrně uškodil a upřel mu tak právo na svobodný výběr povolání či podnikání, tj. v zásadě:

- by zaměstnavatel měl od konkurenční doložky **odstoupit co nejdříve**, když je mu zřejmé, že pro něj není užitečná; neměl by si nechávat odstoupení na poslední dny trvání pracovního poměru;
- pokud se zaměstnavatel přesto rozhodne odstoupit od konkurenční doložky na poslední chvíli, **musí být připraven obhájit, proč nemohl odstoupení učinit dříve**;
- tj. zaměstnavatel by **neměl možnost odstoupení od konkurenční doložky zneužít** tak, že vyčká, až si zaměstnanec (v přesvědčení vázaností touto doložkou) vybere povolání nekolidující s uzavřenou konkurenční doložkou, a následně od konkurenční doložky odstoupí, aby zaměstnanci nemusel platit peněžité vyrovnání.

Napadne-li zaměstnanec odstoupení od konkurenční doložky u soudu, musí soudy zkoumat konkrétní okolnosti každého případu, jak je to ve sporné agendě zcela běžné, a nikoli činit automatické závěry, jak tomu bylo doposud. Kromě výše uvedeného by měly mj. např. hodnotit, proč zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupil, zda byl zaměstnanec při výběru nové práce skutečně omezen konkurenční doložkou a zda proto např. odmítl nabídku práce u konkurenčního podniku.

Na soudy, které budou případný spor z odstoupení od konkurenční doložky rozhodovat, klade nález Ústavního soudu daleko větší nároky. Nicméně konkurenční doložka se tak může vrátit ke svému původnímu smyslu a účelu. Totiž ochraně know-how, obchodního tajemství a dalších chráněných informací o zaměstnavateli pouze tehdy, pokud zaměstnavatel má na této ochraně v době jejího vzniku (tedy po skončení pracovního poměru) skutečně zájem.

Závěrem

Nález je Ústavním soudem velmi dobře odůvodněn a analyzován. Je tak velice dobrým podkladem pro budoucí rozhodovací praxi soudů a zajisté stojí za přečtení (např. [ZDE](#)). Nicméně závěrem si nelze odpustit poznámku k bodu 64., kde Ústavní soud hájí svou dosavadní rozhodovací praxi v této problematice. I v naší praxi máme případy, kdy se skutečně zaměstnavatelé snažili u Ústavního soudu dosáhnout vydání podobného rozhodnutí a neuspěli. K tomu snad lze pouze lehce cynicky dodat: lepší pozdě nežli později.

Jak to máte s konkurenčními doložkami ve vaší firmě, používáte ji ve smlouvách? Svěřte tuto záležitost odborníkům – rádi pro vás konkurenční doložku naformulujeme, nebo budeme nápomocni při jejím ukončování. Neváhejte se obrátit na náš právní tým.

Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter
pravidelně?**

**Přihlaste se
k odběru novinek!**

Kontakt

Andrea Drhová

Senior Associate

Email: andrea.drhova@accace.com

Tel: +420 222 753 480



O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštiťujeme outsourcingové projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte www.accace.cz.

