

# Ústavní soud vrátil zákaz konkurence opět do hry

-TEXT- ALŽBĚTA VEJVODOVÁ

**K**onkurenční doložky se v Česku těší velké popularitě. Podniky si je běžně sjednávají se zaměstnanci, u kterých při odchodu ke konkurenci hrozí vyzrazení citlivých informací – obchodního tajemství či firemního know-how. Mohou totiž jejich prostřednictvím „zakázat“ bývalým pracovníkům až na jeden rok pracovat pro konkurenční společnosti. Když pracovník doložku poruší, zaplatí bývalému zaměstnavateli pokutu, která se může vyšplhat až do statisíců.

Ačkoliv to po novelách zákoníku práce z roku 2000 a 2006 vypadalo, že si Česko po letech konečně vyjasnilo pravidla fungování konkurenčních doložek, v posledním roce se opět staly tématem odborné diskuse. Proti sobě v ní stály nejdůležitější soudy v Česku.

Vše odstartoval rozsudek Nejvyššího soudu z konce června loňského roku, ze kterého vyplynulo, že i když ze strany zaměstnance dojde k porušení konkurenční doložky, nemusí to nutně znamenat vznik nároku zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty. Roli hraje mimo jiné délka trvání nového zaměstnání nebo to, zda pracovník chráněné informace skutečně použije ve prospěch nového zaměstnavatele.

To vyvolalo mezi právníky a podniky otázku, zda má vůbec smysl konkurenční doložky uzavírat. „Pro zaměstnavatele je poměrně obtížné kontrolovat plnění konkurenční doložky. Dokazovat, že navíc porušení nebylo zanedbatelné, tedy že bývalý zaměstnanec u konkurence skutečně zneužil citlivé informace a v jakém rozsahu, už by bylo prakticky nemožné,“ vysvětluje specialistka na pracovní právo z advokátní kanceláře Randl Partners Nataša Randlová.

Hrozilo tak, že konkurenční doložka bude jen plýtváním penězi. Za „zákaz práce pro konkurenci“ totiž musí zaměstnavatelé bývalým zaměstnancům platit.

„Naprostá většina zaměstnavatelů sjednává konkurenční doložku na šest měsíců a kompenzuje ji zákonným minimem, zaměstnanci tedy platí 50 procent průměrného měsíčního výdělku,“ popisuje obvyklou praxi vedoucí divize Permanent Placement personální agentury Adecco

**Po loňském rozsudku Nejvyššího soudu to vypadalo, že rozhodčí doložka bude pro firmy jen plýtváním penězi. Zasáhnout musel Ústavní soud.**

Petr Vidmar. Kromě základního platu se do průměrného výdělku započítávají také bonusy a odměny.

## Zasáhl Ústavní soud

Letos v květnu ale obrat ve výkladu přinesl Ústavní soud. Podle něj byl rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se základními principy spravedlnosti. K přenosu know-how nebo citlivých informací nejsou potřeba dny ani týdny práce pro konkurenci, může k němu dojít během několika minut.

V jednom ale ústavní soudci s Nejvyšším soudem souhlasili: výše pokuty dojednaná ve smlouvě není nedotknutelná a soudy ji mohou snížit, pokud by byla v rozporu s dobrými mravy.

Co ale je a není v rozporu s dobrými mravy? Podle květnového nálezu Ústavního soudu může být naprosto v pořádku i téměř půlmilionová pokuta. „Výše pokuty musí být přiměřená zejména povaze a významu informací a jiného know-how, které zaměstnanec v pracovním poměru získal,“ připomíná základní pravidlo advokátka Anna Bartůňková z kanceláře Weinhold Legal a dodává: „Soudy kladou důraz na reciprocitu a rovnováhu ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.“

## Co je ještě stejné podnikání

Obtížné také v praxi bývá rozhodnout, co přesně je stejným předmětem podnikání, na něž se vztahuje

konkurenční doložka. „Pouhé nahlédnutí do obchodního rejstříku k jeho posouzení stačit nemusí,“ upozorňuje Bartůňková s tím, že prosté porovnání takových údajů o starém a novém zaměstnavateli by mohlo ve výsledku vyřadit pracovníka z každé obchodní činnosti.

Přesnější informace o tom, co nový zaměstnavatel dělá, je tak potřeba hledat také například v živnostenském rejstříku, který upřesňuje obory činnosti, v nichž firma podniká. A důležitou roli ale bude hrát také to, co přesně pracovník v novém podniku dělá. „O výkon shodné výdělečné činnosti nejde, jestliže se u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě pracovník nepodílí na činnosti, která má vůči předchozímu zaměstnavateli soutěžní povahu,“ dodává Nataša Randlová.

### Kdy doložka neplatí

Pozor by si měli zaměstnavatelé dávat také na to, s kým doložku uzavřou. Zákon ji výslovně zakazuje sjednávat s učiteli a úředníky územních samospráv. Za nesmyslnou ji ale právníci považují také u státních zaměstnanců, kteří z logiky věci nemohou svou podnikatelskou činností konkurovat státu, anebo pro pracovníky na nespécializovaných pozicích, jako je výroba nebo práce na recepci.

Avšak v Česku je poměrně časté, že doložku firmy dá podepsat plošně všem zaměstnancům. „S konkurenční doložkou ale souvisí povinnost po skončení pracovního poměru pravidelně měsíčně platit minimálně polovinu předchozího výděleku, což si u všech zaměstnanců firmy

dovolit nemohou. Takže ve skutečnosti ani neplánují tuto doložku dodržet, jedná se tak spíše o zastrašení ze strany firmy,“ míní manažer lidských zdrojů personální agentury ManpowerGroup Jan Pivoňka.

V takovém případě by si ale firmy měly uvědomit, že jednou sjednaná konkurenční doložka se obtížně ruší. Zákon totiž přesně nestanovuje důvody pro její vypovězení a jasno v tom zatím neudělaly ani soudy. „Pokud ale důvody pro odstoupení zaměstnavatele nejsou ve smlouvě sjednány, nemůže zaměstnavatel konkurenční doložku zrušit,“ varuje Bartůňková.

Pokud firma spoléhá na to, že bývalému zaměstnanci za zákaz konkurence prostě nezaplatí, a tím prakticky dojde k zániku doložky, mýlí se. Pracovník sice může doložku jednostranně vypovědět, pokud mu za ni bývalý zaměstnavatel déle než 15 dní nezaplatí, jenže dluh za dobu platnosti zákazu konkurence pak může vymáhat u soudu.

Chybou bývá také uzavření konkurenční doložky na delší dobu než jeden rok, což je maximální hranice, kterou pro trvání zákazu práce pro konkurenci stanovuje občanský zákoník. O tom, co přesně tato chyba pro podniky znamená, se ale vedou spory. „Část odborné veřejnosti se domnívá, že by taková doložka zůstala platná a pouze by se zkrátila na jeden rok. Druhá část zastává opačný názor, podle kterého by byla doložka od začátku neplatná,“ upozorňuje Randlová. Jaký výklad je správný, ještě soudy definitivně nerozhodly.

*Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.*

inzerce

**KÜHNE+NAGEL**



Netrapte se s mezinárodní spedicí!

SVĚTOVÝ LÍDR V **NÁMOŘNÍCH** A **LETECKÝCH PŘEPRAVÁCH**  
DORUČÍ VAŠE ZBOŽÍ **AŽ KE DVEŘÍM** SPOLEHLIVĚ A VČAS.

**Buďte bez starostí na vodě, ve vzduchu i na zemi.**

novinky@kuehne-nagel.com

| www.kuehne-nagel.cz

EK012385-1