



NÁHRADA ŠKODY Z NEPLATNÉ KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

V časopise *Praktická personalistika* byl loni publikován článek zabývající se případy náhrady škody zaměstnavatelem zaměstnanci.¹ Na tento článek volně navazují dva články věnované některým zvláštním případům, v nichž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu. Tento článek je věnován náhradě škody, která zaměstnanci přísluší z neplatné konkurenční doložky.

KDY JE KONKURENČNÍ DOLOŽKA NEPLATNÁ

Úvodem lze stručně shrnout, že konkurenční doložkou se rozumí ujednání podle § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tedy **dvoustranné ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, kterým se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu zdrží výkonu konkurenční výdělečné činnosti, a zaměstnavatel se zavazuje poskytnout za to zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání.

Podstatnými náležitostmi konkurenční doložky jsou písemná forma, závazek zaměstnance zdržet se po sjednanou dobu výkonu konkurenční výdělečné činnosti, vymezení doby trvání konkurenční doložky (nejvýše 1 rok) a závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání (nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky). Vedle toho se v konkurenční doložce zpravidla sjednává rovněž smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli pro případ porušení závazku z konkurenční doložky. Podstatnou náležitostí naopak není vymezení území, na němž zaměstnanec nesmí zaměstnavateli konkurovat, vymezení okruhu zakázaných činností nebo okruhu osob (v praxi zpravidla klíčových klientů zaměstnavatele), vůči nimž se zaměstnanec musí zdržet konkurenčního jednání.

Výše popsany výčet podstatných náležitostí konkurenční doložky také určuje okruh případů, kdy je **konkurenční doložka neplatná**. Je tomu tak tehdy, pokud některá z podstatných náležitostí chybí nebo je sjednána v rozporu se zákonem. Konkurenční doložka je tak neplatná především, jestliže:

- peněžité vyrovnání **vůbec není sjednáno**² nebo je sjednáno **v nižší než zákonem nejmeně přípustné výši**³, tj. činí méně než polovinu průměrného měsíčního výdělku;

¹ VRAJÍK, M. Náhrada škody zaměstnavatelem zaměstnanci. *Praktická personalistika*, 11–12/2018, s. 34 a násl.

² Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

³ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2/2012.

- doba trvání konkurenční doložky **přesahuje nejvyšší zákonný rozsah⁴**, tj. je delší než jeden rok;
- smluvní pokuta je sjednána **v přemrštěné výši⁵**.

PŘÍKLAD 1

Paní Abrahámová má v pracovní smlouvě sjednanou konkurenční doložku, kterou se zavazuje po dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru zdržet se výkonu konkurenční výdělečné činnosti ve vztahu ke svému zaměstnavateli, společnosti Dárky na míru, s. r. o. V konkurenční doložce však vůbec není sjednáno, že by za toto plnění paní Abrahámová měla dostat nějaké peněžité vyrovnání. Konkurenční doložka je proto neplatná.

K výše uvedeným případům neplatnosti konkurenční doložky je třeba nicméně dodat, že byly posuzovány ještě za účinnosti dřívějšího občanského zákoníku⁶. Podle názoru autora by v dnešní době měly soudy při posuzování, zda je konkurenční doložka platná, mnohem více přihlížet k právní úpravě v ustanovení § 574 a § 577 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), podle níž je na právní jednání třeba hledět spíše jako na platné, a hlavně – spočívá-li důvod neplatnosti jen v **nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změní** tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran (u smluvní pokuty viz také zvláštní úprava tzv. moderačního práva soudů podle § 2051 občanského zákoníku).

Jinými slovy – podle názoru autora by soudy neměly mechanicky výše uvedené případy posuzovat jako neplatnost konkurenční doložky, ale měly by se řídit především úmyslem stran konkurenční doložku sjednat a pouze svým rozhodnutím omezit např. dobu jejího trvání nebo stanovit vyšší peněžitého vyrovnání tak, aby odpovídala zákoníku práce. K tomu však v praxi, bohužel, zatím spíše nedochází.

PŘÍKLAD 2

Okolnosti jako v příkladu 1. Výše uvedený výklad podle názoru autora znamená, že konkurenční doložka mezi paní Abrahámovou a společností Dárky na míru, s. r. o., by neměla být automaticky neplatná, ale soud by měl nejprve zvážit, zda by strany k uzavření doložky přistoupily, kdyby věděly o povinnosti platit peněžité vyrovnání. Pokud soud ze všech okolností, které vyjdou najevo, dovodí, že ano (tedy že společnost Dárky na míru, s. r. o., by o konkurenční doložku měla zájem, i kdyby věděla, že musí paní Abrahámové něco platit), měl by posoudit doložku jako platnou, ale upravit ji tak, že společnost Dárky na míru, s. r. o., musí paní Abrahámové platit peněžité vyrovnání a určit jeho výši. Pokud nebudou dány zvláštní okolnosti svědčící pro jeho zvýšení, mělo by peněžité vyrovnání takto určené činit jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku paní Abrahámové.

JE KONKURENČNÍ DOLOŽKA NEPLATNÁ ABSOLUTNĚ, NEBO RELATIVNĚ?

V praxi tedy mohou nastat případy, v nichž je konkurenční doložka neplatná. Pokud to jedna ze stran včas rozpozná a ještě před skončením pracovního poměru si strany buď potvrdí, že je doložka neplatná, a nejsou jí tudíž vázány, nebo (v případě oboustranného zájmu) vady doložky odstraní, problém nevzniká.

Nastávají ale i případy, kdy neplatnost strany nerozpoznají a zaměstnanec se takovou neplatnou konkurenční doložkou řídí. V takovém případě **zaměstnanci může vznikat škoda**

⁴ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1218.

⁵ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015.

⁶ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

způsobená zpravidla tím, že zaměstnanec se neuchází o práci u konkurence a případné nabídky konkurence či headhunterů odmítá. Právní důsledky takového jednání je třeba řešit v souladu se zákoníkem práce.

Především je třeba posoudit, zda je konkurenční doložka ve výše uvedených případech neplatná **absolutně, nebo relativně**. Rozdíl spočívá v tom, že zatímco absolutní neplatnosti se zaměstnanec nemusí aktivně dovolávat a soudy k ní přihlíží z úřední povinnosti, u relativní neplatnosti se konkurenční doložka, byť vadná, posuzuje za platnou, dokud se zaměstnanec této neplatnosti aktivně nedovolá. Právo dovolat se relativní neplatnosti se přitom (jako všechna majetková práva) promlčuje ve třileté promlčecí lhůtě, která počíná běžet dnem následujícím po skončení pracovního poměru.⁷

I zde je nutné upozornit na rozdílné názory odborné literatury a soudní praxe:

- judikatura Nejvyššího soudu (být ve vztahu k právní úpravě platné a účinné do konce roku 2013) dospěla opakovaně k závěru, že jde o **relativní neplatnost**, a že zaměstnanec se tak musí neplatnosti dovolat, **jinak je doložka platná**⁸ (a zaměstnanci tak kupříkladu může náležet peněžité vyrovnání ve výši jen jedné třetiny průměrného měsíčního výdělku, pokud byla tato výše v konkurenční doložce sjednána⁹);
- odborná literatura aktuálně dovozuje, že **jednotlivá omezení konkurenční doložky**, jako je maximální doba trvání či minimální výše peněžitého vyrovnání, **jsou projevem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance**, a porušení tedy vede k **absolutní neplatnosti**.¹⁰

Podle názoru autora jsou správnější a přiléhavější závěry judikatury o **relativní neplatnosti**, protože neplatnost je zde stanovena jednoznačně na ochranu zaměstnance a je pouze na něm, zda se této neplatnosti dovolá, či nikoliv (viz § 586 občanského zákoníku). Zaměstnancům tak lze doporučit, pakliže s nimi byla sjednána neplatná konkurenční doložka, aby se této neplatnosti u zaměstnavatele raději **aktivně dovolali – viz však dále**.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 1. Podle názorů odborné literatury je konkurenční doložka absolutně neplatná a soud by k této neplatnosti měl přihlížet z úřední povinnosti. Nelze však zatím vyloučit ani opačný závěr, což znamená, že paní Abrahámová by pro předejití pochybnostem měla zaslat společnosti Dárky na míru, s. r. o., dopis, kterým se neplatnosti konkurenční doložky výslovně dovolá.

CO KDYŽ ZAMĚSTNANEC DODRŽUJE NEPLATNOU KONKURENČNÍ DOLOŽKU

Je-li konkurenční doložka neplatná, znamená to, že z ní nevznikají práva ani povinnosti. To znamená, že zaměstnanec není povinen dodržovat zákaz konkurence, a ani zaměstnavatel není povinen platit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. V souladu s § 19 odst. 3 zákoníku práce nicméně platí, že **neplatnost konkurenční doložky nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li ji výlučně sám**. Ve výše uvedených případech, v nichž ujednání o době trvání doložky, výši peněžitého vyrovnání nebo o smluvní pokutě je zpravidla věcí návrhu zaměstnavatele a vyjednávání obou stran, je zpravidla pojmově vyloučeno, aby neplatnost způsobil jen zaměstnanec.

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015.

⁸ Tamtéž.

⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2/2012.

¹⁰ Viz BĚLINA, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1218 a 1219.

Zaměstnanec má proto **právo na náhradu újmy, zejména tedy majetkové škody, která mu vznikla v důsledku neplatné konkurenční doložky**.¹¹ Právo na náhradu škody zde vychází z § 265 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Zaměstnanec nicméně musí **tvrdit a prokázat**¹², že byly splněny všechny následující parametry pro náhradu škody vyžadované zákoníkem práce, tedy:

- **porušení právní povinnosti** jinými zaměstnanci zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů. Toto bude zpravidla jednoduché, protože sjednání konkurenční doložky v rozporu s § 310 zákoníku práce je zároveň porušením právní povinnosti;
- **vznik škody** na straně zaměstnance. Zde je nutno upozornit, že škodu nelze směřovat s přiměřeným peněžitým vyrovnáním. Jinými slovy – zaměstnanec se nemůže automaticky domáhat náhrady škody ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku, protože „*ztrátu nároku zaměstnance na peněžitě vyrovnání, které by mu náleželo za dodržování platné dohody o tzv. konkurenční doložce, nelze považovat za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti, která se do poměrů účastníků promítla v podobě neplatné dohody o tzv. konkurenční doložce*“.¹³

Zaměstnanec tak musí u soudu tvrdit a prokazovat, zda a jaké pracovní nabídky kvůli neplatné konkurenční doložce odmítl, případně se o ně ani neucházel, jakož i jakého výdělku dosáhl v období, v němž dodržoval neplatně sjednaný zákaz konkurence.¹⁴ Škoda může podle judikatury spočívat především „*v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, s nímž neuzavřel pracovní smlouvu (a nenastoupil k němu do pracovního poměru) jen proto, že se řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce*“¹⁵;

- **příčinnou souvislost** mezi porušením právní povinnosti a vzniklou škodou. To znamená, že zaměstnanec musí tvrdit a prokázat, že kdyby zde nebylo neplatné konkurenční doložky, škoda by nevznikla.

Zde se pak nabízí **prostor pro zaměstnavatele, aby povinnosti nahradit škodu zamezil**. Pokud si totiž zaměstnavatel včas uvědomí, že konkurenční doložka není platná, **může zaměstnance sám upozornit** (lze doporučit písemnou formu) **na to, že konkurenční doložka není platná, a tudíž ji zaměstnanec není vázán**. V takovém případě pak v souladu s judikaturou dochází k přerušení příčinné souvislosti, protože pokud zaměstnanec i nadále neplatnou konkurenční doložku přes takové upozornění dodržuje, způsobuje si škodu vlastně sám a neplatná konkurenční doložka již není příčinou, proč zaměstnanec nepracuje pro konkurenci.¹⁶

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 1. Paní Abrahámová tedy může po společnosti Dárky na míru, s. r. o., požadovat náhradu škody způsobené neplatnou konkurenční doložkou. Paní Abrahámová by nicméně musela u soudu tvrdit a prokázat, že se doložkou skutečně řídila a že mohla nastoupit ke konkurenci, např. ke společnosti Zážitky a dárky, a. s., která se zabývá totožnou činností a o paní Abrahámovou měla velký zájem. Škodou by pak byl ušlý výdělek, o nějž paní Abrahámová přišla kvůli dodržování konkurenční doložky, např. tedy mzda, kterou byla společnost Zážitky a dárky, a. s., ochotna paní Abrahámové v pracovním poměru nabídnout.

¹¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.

¹² Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

¹³ Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1004/2016.

¹⁴ Viz rovněž usnesení Ústavního soudu ze dne 12. března 2019, sp. zn. III. ÚS 2569/16.

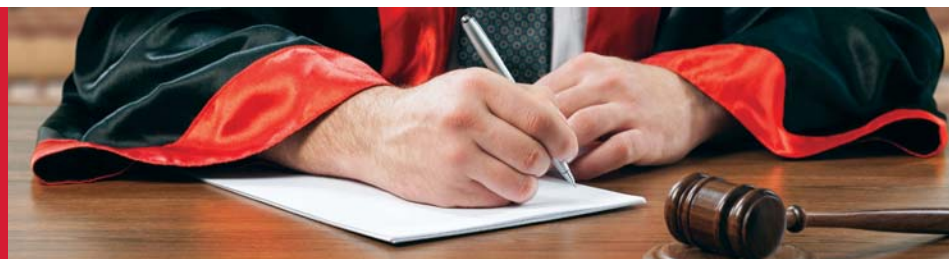
¹⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011.

¹⁶ Tamtéž.

S ohledem na výše uvedené je proto nutné upozornit zaměstnance, že zejména tam, kde bylo v konkurenční doložce sjednáno nižší peněžité vyrovnání než polovina průměrného měsíčního výdělku, si musí **samí zvážit, zda se budou dovolávat neplatnosti konkurenční doložky a požadovat náhradu škody** (avšak pak musí unést výše uvedené procesní povinnosti a související břemena, tedy povinnost a břemeno tvrzení a důkazní) a jako „bonus“ se tím z konkurenční doložky do budoucna vyváží, **nebo zda se „spokojí s vrabcem v hrsti“** a nechají si vyplácet peněžité vyrovnání, byť v nižší než zákonem přípustné výši.

ZÁVĚR

Pokud tedy zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají neplatnou konkurenční doložku, má zaměstnanec právo požadovat na zaměstnavateli náhradu škody, která tím zaměstnanci vznikla. Tuto náhradu škody však nelze mechanicky ztotožňovat s peněžitým vyrovnáním z konkurenční doložky, a domáhat se tak poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc, po nějž měla konkurenční doložka trvat, ale je nutné tvrdit a prokázat skutečnou škodu, která zaměstnanci vznikla, zejména že zaměstnanec ke konkurenci nastoupit mohl a pouze kvůli neplatné konkurenční doložce tak neučinil.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

VÝPOVĚĎ PODEPSANÁ PODPISOVÝM RAZÍTKEM

Ustanovení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018
(dostupné na www.nsoud.cz)

Z ustanovení § 40 odst. 3 obč. zák. vyplývá, že možnost nahrazení podpisu jednající osoby na písemném projevu vůle mechanickými prostředky (např. razítkem, faksimile, reprodukcí podpisu na tiskopise) přichází v úvahu pouze v případech, kdy je to obvyklé. Obvyklost případu je přitom třeba posuzovat objektivně (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2001, sp. zn. 25 Cdo 176/99), s přihlédnutím k charakteru dotčeného právního úkonu a v pracovněprávních vztazích též s důrazem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (srov. § 1a odst. 1 písm. a) a § 4 zák. práce). V případě jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je nutno při tomto posouzení akcentovat zejména závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost (schopnost) přivodit zánik základního pracovního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto úkonu (zaměstnance). V těchto