

Česká republika
NÁLEZ
Ústavního soudu

Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy senátu Ludvíka Davida (soudce zpravodaj), soudkyně Kateřiny Šimáčkové a soudce Vojtěcha Šimíčka o ústavní stížnosti stěžovatelky **eD system a.s.**, sídlem Novoveská 95, Ostrava – Mariánské Hory, právně zastoupené JUDr. Tomášem Sokolem, advokátem se sídlem Sokolská třída 60, Praha 2, proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019 č. j. 21 Cdo 60/2018-114, rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. 9. 2017 č. j. 16 Co 612017-81 a rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 2017 č. j. 85 C 194/2016-49, za účasti **Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Ostravě a Okresního soudu v Ostravě**, jako účastníků řízení, a **T. B.**, právně zastoupeného Mgr. Jakubem Oniskem, advokátem se sídlem Anny Letenské 7, Praha 2, jako vedlejšího účastníka řízení, takto:

I. Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019 č. j. 21 Cdo 60/2018-114, rozsudkem Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. 9. 2017 č. j. 16 Co 612017-81 a rozsudkem Okresního soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 2017 č. j. 85 C 194/2016-49 bylo porušeno základní právo stěžovatelky podle čl. 26 odst. 1 ve spojení s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, jakož i s čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky.

II. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019 č. j. 21 Cdo 60/2018-114, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. 9. 2017 č. j. 16 Co 612017-81 a rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 19. 1. 2017 č. j. 85 C 194/2016-49 se ruší.

Odůvodnění:

1. Ústavnímu soudu byl doručen návrh na zahájení řízení o ústavní stížnosti ve smyslu § 72 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Ústavním soudu“). Stěžovatelka se prostřednictvím ústavní stížnosti domáhá zrušení v záhlaví citovaných soudních rozhodnutí, neboť má za to, že jimi byla porušena její základní práva garantovaná čl. 11 odst. 1, čl. 26 odst. 1 a čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), jakož i princip autonomie vůle a zásada *pacta sunt servanda* dle čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“).

I. Rekapitulace skutkového stavu a obsah napadených rozhodnutí

2. Z obsahu ústavní stížnosti, napadených rozhodnutí a listin založených v soudním spisu, který si Ústavní soud vyžádal, se podává, že stěžovatelka (dále též „zaměstnavatel“) uzavřela s vedlejším účastníkem (dále též „zaměstnanec“) dne 25. 11. 2013 pracovní smlouvu, přičemž ode dne 15. 1. 2014 vedlejší účastník působil u stěžovatelky na pozici generálního ředitele. Obě strany souhlasily, aby se tato pracovní smlouva případně změnila na manažerskou smlouvu, dojde-li k ustanovení vedlejšího účastníka do funkce člena statutárního orgánu stěžovatelky. V průběhu dokazování před

obecnými soudy bylo následně zjištěno, že průměrný měsíční výdělek vedlejšího účastníka činil 428 515 Kč.

3. Z pracovní smlouvy rovněž plyne, že strany si v pracovní smlouvě ujednaly tzv. konkurenční doložku, v níž se vedlejší účastník zavázal po dobu šesti měsíců ode dne ukončení pracovního poměru u stěžovatelky zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti stěžovatelky nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to pod sankcí smluvní pokuty. Stěžovatelka se naopak zavázala, že vedlejšímu účastníkovi vyplatí peněžité plnění ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění shora uvedeného závazku nekonkurovat. Nakonec bylo stranami ujednáno, že stěžovatelka (zaměstnavatel) může od konkurenční doložky odstoupit v písemné formě kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru, a to i bez udání důvodu.

4. Dne 16. 2. 2016 podal vedlejší účastník výpověď z pracovního poměru u stěžovatelky s tím, že jeho pracovní poměr skončí 30. 4. 2016. Dne 22. 4. 2016 stěžovatelka písemně odstoupila od konkurenční doložky, aniž by uvedla důvod odstoupení, přičemž toto odstoupení bylo vedlejšímu účastníkovi doručeno dne 26. 4. 2016. Možnost odstoupení bez udání důvodu stěžovatelka dovozovala ze stranami ujednaného znění konkurenční doložky, které tuto možnost výslovně zakotvovalo.

5. Jelikož vedlejší účastník byl přesvědčen, že stěžovatelčino odstoupení je neplatné a obě smluvní strany jsou konkurenční doložkou nadále vázány, podal k okresnímu soudu žalobu na zaplacení částky odpovídající výši peněžitého vyrovnání, které mu za příslušné období dle konkurenční doložky náleží, celkem 428 515 Kč s příslušenstvím. Okresní soud žalobě vyhověl a ústavní stížností napadeným rozsudkem stěžovatelce uložil povinnost zaplatit vedlejšímu účastníkovi částku 428 515 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a náklady řízení ve výši 107 591 Kč (výrok II.). Odůvodnil to tím, že dle judikatury Nejvyššího soudu je odstoupení zaměstnavatele (stěžovatelky) od konkurenční doložky bez udání důvodu neplatné, a to i tehdy, byla-li tato možnost v konkurenční doložce výslovně sjednána. Dovodil, že možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, event. z příliš široce vymezených důvodů, by byla v rozporu s principem ochrany zaměstnance (vedlejšího účastníka) dle § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dle okresního soudu je nutno setrvat na názoru, že zaměstnavatel může v průběhu trvání pracovního poměru dotčeného zaměstnance od konkurenční doložky odstoupit pouze z konkrétně a dostatečně úzce vymezených důvodů, neboť v opačném případě by zaměstnanec mohl být vystaven potenciálnímu zneužívání práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky a tudíž poškozován na svých právech.

6. Krajský soud rozhodl ústavní stížností napadeným rozsudkem tak, že rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (výrok I.) a stěžovatelce uložil povinnost nahradit vedlejšímu účastníkovi náklady odvolacího řízení ve výši 31 917 Kč (výrok II.). V odůvodnění se přiklonil k názoru Nejvyššího soudu (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010), že řádně vymezený důvod odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu, pročež bez udání důvodu nelze pokládat jednostranné odstoupení od konkurenční doložky za perfektní. Dle krajského soudu je rovněž nezbytné zohlednit princip ochrany zaměstnance, který vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance. Možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo „z *kteréhokoliv důvodu* “, bez ohledu na to, že tato možnost smluvními stranami výslovně

sjednána, by byla takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor zaměstnance, pročez je nutno kategoricky ji odmítnout.

7. Nejvyšší soud rozhodl ústavní stížností napadeným usnesením tak, že dovolání stěžovatelky odmítl (výrok I.) a uložil jí povinnost uhradit vedlejšímu účastníkovi náklady dovolacího řízení ve výši 13 787 Kč (výrok II.). V stručném odůvodnění poukázal na svou předchozí judikaturu, z níž plyne, že zaměstnavatel není v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance oprávněn odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to ani tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami v konkurenční doložce sjednána. Zopakoval, že bez uvedení důvodu je odstoupení zaměstnavatele imperfektní; navíc by se jednalo o nepřípustné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance.

II. Obsah ústavní stížnosti

8. Stěžovatelka své námitky rozděluje do tří skupin. Podstatou první skupiny námitek je tvrzení, že zaměstnanec nemá a nemůže mít legitimní zájem na trvání konkurenční doložky, neboť se jedná o právní institut, jenž jej omezuje na trhu práce a omezuje jeho základní práva. Smyslem a účelem konkurenční doložky je totiž poskytnutí preventivní ochrany zaměstnavateli před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců (nález sp. zn. II. ÚS 3101/18 ze dne 2. 5. 2019), nikoli ochrana zaměstnance. Je to tedy primárně zaměstnanec sám, kdo by měl mít zájem na tom, aby nenesl břímě v podobě povinností plynoucích z konkurenční doložky. V souladu s tím by měly být vykládány také podmínky pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele. Stanovení nepřiměřeně přísných podmínek pro odstoupení totiž vede k paradoxní situaci, kdy zaměstnavatel nemůže odstoupit od konkurenční doložky, byť na jejím dalším trvání již nemá zájem. Absurdnost situace v nyní posuzované věci je navíc zdůrazněna tím, že to byl právě vedlejší účastník – přijímán na pozici generálního ředitele stěžovatelky a při vyjednávání o pracovní smlouvě zastoupen advokátem –, kdo navrhl, aby byla do smlouvy vložena klauzule o možnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu.

9. Podstatou druhé, navazující skupiny námitek je tvrzení, že obecné soudy v napadených rozhodnutích nerespektovaly zásadu autonomie vůle smluvních stran, když dospěly k závěru, že ujednání o možnosti odstoupení stěžovatelky od konkurenční doložky bez udání důvodu je neplatné. Stěžovatelka v této souvislosti poukazuje na shora citovaný nález ve věci sp. zn. II. ÚS 3103/18, z něhož plyne, že v důsledku tzv. prozařování působí základní práva garantovaná v Listině i ve vztazích horizontálních, včetně vztahů vzniklých v důsledku sjednání konkurenční doložky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. I v těchto vztazích proto musejí obecné soudy dbát ochrany základních práv jednotlivců a respektovat ústavně chráněné principy, zejména princip autonomie vůle a princip *pacta sunt servanda*. Poukazuje na závěry plynoucí z nálezu sp. zn. IV. ÚS 128/06 ze dne 11. 11. 2009 (N 235/55 SbNU 267), bodu 29, dle něhož čl. 2 odst. 3 Listiny chrání autonomii vůle smluvních subjektů, a to nejen v podobě strukturálního principu, nýbrž také v podobě subjektivního práva jednotlivce, které je omezené pouze na základě zákona, v přiměřeném rozsahu a k prosazení jiného práva či veřejného zájmu. Těchto závěrů je nutno držet se i v nyní posuzované věci a poskytnout prioritu takovému výkladu konkurenční doložky, který nezakládá její neplatnost, před výkladem, který její neplatnost zakládá [nález sp. zn. II. ÚS 2124/14 ze dne 26. 1. 2016 (N 13/80 SbNU 163)].

10. Ve třetí skupině námitek se stěžovatelka zamýšlí nad tím, zda lze z právní úpravy dovodit povinnost smluvních stran sjednat si konkrétní důvody, pro které může zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky. V této souvislosti uvádí, že povinnost sjednání konkrétních důvodů odstoupení ze strany zaměstnavatele není zakotvena ani v zákoníku práce, ani v občanském zákoníku. Tuto povinnost stanovuje pouze judikatura Nejvyššího soudu. Dle stěžovatelky se jedná o typické soudcovské dotváření práva, které je však v rozporu s úmyslem zákonodárce a se smyslem a účelem konkurenční doložky. Zákonodárce dle stěžovatelky záměrně ponechal otázku úpravy důvodů odstoupení od konkurenční doložky na smluvních stranách, bez zákonných taxativních výčtů a bez omezování toho, zda a příp. jaké důvody odstoupení si strany ujednají. Ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce tudíž žádné důvody odstoupení nestanovuje ani nezakazuje (zakazuje je až judikatura Nejvyššího soudu) a ponechává na smluvních stranách, aby si důvody odstoupení samy sjednaly. Zatímco úmysl zákonodárce ponechat smluvním stranám volnost při sjednávání důvodů pro odstoupení koresponduje se smyslem a účelem právní úpravy, judikatura Nejvyššího soudu je s ním v rozporu. Tato judikatura je postavena na mylném přesvědčení, že je to právě zaměstnanec, kdo má zájem na trvání konkurenční doložky a na ochraně před jednostranným odstoupením ze strany zaměstnavatele, přičemž tento tvrzený zájem zaměstnance pouze automaticky předpokládá. V této souvislosti stěžovatelka poukazuje na nálezný sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016 (N 171/82 SbNU 657).

III. Vyjádření účastníků řízení a vedlejšího účastníka řízení a replika stěžovatelky

11. Okresní soud ve vyjádření odkázal na odůvodnění svého rozsudku. Nad rámec toho stručně uvedl, že napadené rozhodnutí není a nemůže být v rozporu s principem autonomie vůle a smluvní svobody, neboť chrání zaměstnance jako slabší stranu v pracovněprávních vztazích.

12. Krajský soud ve vyjádření odkázal na odůvodnění svého rozsudku a navrhl odmítnutí ústavní stížnosti.

13. Nejvyšší soud ve vyjádření uvedl, že ve své judikatuře vychází z názoru, že smysl a účel konkurenční doložky spočívá zejména v ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců. Současně přihlíží k tomu, aby byla zachována rovnost účastníků v jejich právech dle čl. 26 odst. 1 Listiny a z toho vyplývající požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností smluvních stran. Při rozhodování taktéž bere v úvahu skutečnost, že zaměstnanec, jemuž končí pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele, zpravidla ještě před jeho ukončením vybírá své další povolání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost, přičemž sjednal-li se svým zaměstnavatelem konkurenční doložku, musí s ní počítat i při tomto výběru. Toto omezení zaměstnance při výběru dalšího povolání pak musí být vykompenzováno poskytnutí, odpovídajícího peněžité vyrovnání („*hospodářského prospěchu*“). Nejvyšší soud proto opakovaně odmítl názor, dle kterého je zaměstnavatel oprávněn odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zásadě *pacta sunt servanda* a požadavku na stabilitu pracovněprávních vztahů totiž dle Nejvyššího soudu odpovídá, že zaměstnavatel smí od konkurenční doložky odstoupit pouze z předem sjednaného a dostatečně úzce vymezeného důvodu; možnost odstoupení zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by nepřipustně zvýhodňovala zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance. Dále Nejvyšší soud ve svém vyjádření uvádí, že nesouhlasí se závěrem, dle

něhož § 310 odst. 4 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, neboť smyslem tohoto ustanovení je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné (tj. nejedná se o „*zmocňovací*“ ustanovení). Navrhuje proto odmítnutí ústavní stížnosti.

14. Vedlejší účastník ve vyjádření navrhuje odmítnutí nyní posuzované ústavní stížnosti především již z toho důvodu, že argumenty uplatněné stěžovatelkou jsou v příkrém rozporu s „*prejudikaturou Ústavního soudu v obdobné věci (usnesení sp. zn. II. ÚS 3203/13)*“ a shodnou konstantní judikaturou Nejvyššího soudu. Nad rámec toho však uvádí, že nesouhlasí s názorem stěžovatelky, že konkurenční doložka má chránit primárně zájmy zaměstnavatele, neboť toto smluvní ujednání má synallagmatickou povahu. V této souvislosti též poukazuje na význam principu ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích a zásady *pacta sunt servanda*. S poukazem na usnesení sp. zn. II. ÚS 3203/13 dovozuje, že shora uvedené závěry judikatury stran nepřipustnosti zaměstnavatelova odstoupení bez udání důvodu nejsou protiústavním soudcovským dotvářením práva, nýbrž „*vyjádřením podmínky spravedlnosti konkurenční doložky*“. Nakonec dodává, že po ukončení pracovního poměru u stěžovatelky si žádnou práci nehledal, neboť se cítil být vázán konkurenční doložkou.

15. Stěžovatelka v replice uvádí, že její stížnostní námitky nebyly ve vyjádřeních nijak zpochybněny. Předně poukazuje na to, že Nejvyšší soud ve svém vyjádření opět přehlíží skutečný smysl konkurenční doložky (nálezn sp. zn. II. ÚS 3101/18, body 18, 20 a 23) a zaměňuje jej s účelem a smyslem institutu odchodného a odstupného. Nejvyšší soud rovněž přehlíží, že zájem zaměstnance na finančním plnění po ukončení pracovního poměru je dostatečně chráněn jinými právními instituty (např. výpovědní dobou, odchodným, odstupným) a zájem zaměstnance na samotném trvání zákazu konkurovat zaměstnavateli z povahy věci nemůže existovat. Dále stěžovatelka rozporuje názor Nejvyššího soudu, že je neakceptovatelné, aby zaměstnavatel mohl odstoupit od konkurenční doložky (navíc bez uvedení důvodu) až do posledního dne trvání pracovního poměru zaměstnance, a poukazuje na to, že přesně tuto možnost zákonodárce přijetím § 310 odst. 4 zákoníku práce zakotvil. Stěžovatelka taktéž odmítá názor, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky pouze na základě důvodů sankčního charakteru, jak je obvyklé u odstoupení od jiných typů občanskoprávních smluv. Konkurenční doložka je totiž před ukončením pracovního poměru zaměstnance tzv. spící smlouvou, pročež se zaměstnanec v této době logicky nemůže dopustit jejího porušení. Nelze tedy vyžadovat, aby zaměstnavatel mohl od konkurenční doložky odstoupit pouze v průběhu trvání pracovního poměru (časové omezení) a pouze z důvodů sankčního charakteru (věcné omezení), neboť pak by nebyl oprávněn odstoupit nikdy.

16. Poněvadž od ústního jednání nebylo možno očekávat další objasnění věci, Ústavní soud rozhodl ve věci bez jeho konání podle § 44 zákona o Ústavním soudu.

IV. Procesní předpoklady řízení před Ústavním soudem

17. Ústavní soud posoudil splnění procesních předpokladů řízení a dospěl k závěru, že ústavní stížnost byla podána včas oprávněnou stěžovatelkou, jež byla účastnicí řízení, v němž byla vydána rozhodnutí napadená ústavní stížností, a Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatelka je právně zastoupena v souladu s požadavky § 29 až 31 zákona o Ústavním soudu a vyčerpala všechny procesní prostředky k ochraně svého práva. Ústavní stížnost je přípustná (§ 75 odst. 1 zákona o Ústavním soudu *a contrario*).

V. Posouzení důvodnosti ústavní stížnosti

18. Ústavní soud dospěl k závěru, že ústavní stížnost je důvodná.

19. Nyní projednávaná ústavní stížnost se týká otázky, zda judikaturou obecných soudů dovozený zákaz odstoupení zaměstnavatele od (platně) sjednané konkurenční doložky bez udání důvodu, a to i tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána, je ústavně konformní. Pro její posouzení je nicméně esenciální pochopit podstatu, smysl a funkci, kterou má konkurenční doložka ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem plnit, a tyto úvahy následně zasadit do kontextu střetu mezi ústavními garancemi svobody, autonomie vůle a smluvní svobody na straně jedné a ústavně chráněným principem ochrany slabší smluvní strany na straně druhé. Tomu odpovídá i širší otázek, jimiž se Ústavní soud musí v nyní posuzované věci zabývat.

V. 1. Obecné principy

20. Svoboda a úcta k základním právům jednotlivce patří k základním hodnotám chráněným ústavním pořádkem. Normativní vyjádření povinnosti garantovat a chránit prostor pro svobodnou realizaci jednotlivců ve společnosti lze najít v čl. 1 odst. 1 Ústavy, jakož i v mnohých ustanoveních Listiny, jimiž se idea svobody a autonomie vůle jednotlivců vine jako příslovečná červená nit. Primát jednotlivce před státem je nutno považovat za jeden ze základních prvků českého ústavního pořádku a právního řádu obecně.

21. Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny výslovně stanovuje, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (viz také čl. 2 odst. 4 Ústavy). Dle judikatury Ústavního soudu je uvedené ustanovení nutno chápat na jedné straně jako jeden ze základních strukturálních principů právního státu a na straně druhé jako subjektivní právo jednotlivce na svobodné jednání v zákonných mezích, kterého se lze dovolávat i v řízení o ústavní stížnosti.

22. Tento názor Ústavní soud vyslovil kupříkladu v nálezu sp. zn. I. ÚS 546/03 ze dne 28. 1. 2004 (N 12/32 SbNU 107), v němž uvedl, že „[z]ákladním atributem právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy) je ochrana základních práv jednotlivce, do nichž je státní moc oprávněna zasahovat pouze ve výjimečných případech, zejména tehdy, pokud jednatel svými projevy (včetně projevů volních, které mají odraz v konkrétním jednání) zasahuje do práv třetích osob, nebo pokud je takový zásah ospravedlněn určitým veřejným zájmem, který však musí vést v konkrétním případě k proporcionálnímu omezení příslušného základního práva. Jinými slovy, podmínkou fungování právního státu je respektování autonomní sféry jednotlivce, která také požívá ochrany ze strany státu tak, že na jedné straně stát zajišťuje ochranu proti zásahům ze strany třetích subjektů a na straně druhé sám vyvíjí pouze takovou aktivitu, kterou do této sféry nezasahuje, resp. zasahuje pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem, a kdy je takový zásah proporcionální s ohledem na cíle, jichž má být dosaženo“. Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny je proto nutno vnímat ve dvojitým smyslu: „Ve své první dimenzi představuje strukturální princip, podle něhož lze státní moc vůči jednotlivci a jeho autonomní sféře (...) uplatňovat pouze v případech, kdy jednání jednotlivce porušuje výslovně formulovaný zákaz upravený zákonem. Také takový zákaz však musí reflektovat toliko požadavek spočívající v zabránění jednotlivci v zásazích do práv třetích osob a v prosazení veřejného zájmu, je-

li legitimní a proporcionální takovému omezení autonomního jednání jednotlivce. (...) Ve své druhé dimenzi pak působí čl. 2 odst. 3 Listiny jako subjektivní právo jednotlivce na to, aby veřejná moc respektovala autonomní projevy jeho osobnosti, včetně projevů volných, které mají odraz v jeho konkrétním jednání, pokud takové jednání není zákonem výslovně zakázáno.“

23. Shora uvedené chápání čl. 2 odst. 3 Listiny dle nálezu sp. zn. I. ÚS 167/04 ze dne 12. 5. 2004 (N 70/33 SbNU 197) „*pouze vyjadřuje skutečnost, že jednotlivec a jeho svobodné jednání má v materiálním právním státě vždy prioritu před státní mocí realizovanou zákonem. Pokud by jednotlivec neměl vůbec mít možnost dovolávat se této priority přímo, byla by taková přednost pouhou formální deklarací. (...) Svobodná sféra jednotlivce a její bezprostřední ústavní garance v podobě vymahatelného subjektivního práva jsou totiž condiciones sine qua non materiálního právního státu, který je vystavěn na účtě k základním právům jednotlivce. Právo na respektování autonomní a svobodné sféry jednotlivce působí vlastně jako konstanta vytěčená před závorkou, v níž se ocitají jednotlivá specifikovaná základní práva (...).*“ Ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny tak představuje ústavní garanci svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců [nález sp. zn. I. ÚS 190/15, cit. výše, bod 28; nález sp. zn. II. ÚS 2124/14 ze dne 26. 1. 2016 (N 13/80 SbNU 163), body 19 až 22; nález sp. zn. IV. ÚS 457/10 ze dne 18. 7. 2013 (N 124/70 SbNU 133), bod 12; nález sp. zn. II. ÚS 3292/09 ze dne 8. 7. 2010 (N 140/58 SbNU 163), bod 37].

24. S tím je úzce provázána judikatura Ústavního soudu, podle níž je při interpretaci obsahu smlouvy mezi soukromými osobami vždy třeba upřednostnit výklad, který nezakládá neplatnost smlouvy, před výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba [srov. např. nález sp. zn. I. ÚS 625/03 ze dne 14. 4. 2005 (N 84/37 SbNU 157); nález sp. zn. I. ÚS 2447/13 ze dne 11. 11. 2013 (N 184/71 SbNU 213), body 10-11 a 16; nález sp. zn. II. ÚS 1470/12 ze dne 26. 11. 2013 (N 197/71 SbNU 343) či nález sp. zn. IV. ÚS 1783/11 ze dne 23. 4. 2013 (N 64/69 SbNU 197), zejména bod 27]. Tento přístup je odrazem respektu k autonomii vůle smluvních stran, funkci smluvních vztahů i k samotné povaze soukromého práva. Dovození neplatnosti smlouvy soudem má proto být výjimkou, nikoliv pravidlem. Tento výkladový argument přesahuje český právní řád, prostupuje právními řády západní právní kultury a má charakter obecného principu právního [Lando O., Beale H. (eds.). *Principles of European Contract Law. Parts I and II*. 2nd ed. Kluwer Law International 2000, č. 5:106]. Pracovní právo představuje specifickou oblast soukromého práva, avšak to nic nemění na tom, že výše uvedené principy se v obecné rovině uplatní i v tomto právním odvětví (nález sp. zn. I. ÚS 190/15, cit. výše, bod 29).

25. Na druhé straně však nelze přehlédnout, že autonomie vůle stran v soukromoprávních vztazích a jejich smluvní volnost nemůže být a není neomezená. Naopak, její limity vymezuje povinnost poskytnout ochranu základním právům, hodnotám či principům, které ústavní pořádek rovněž chrání a které se s principem autonomie vůle a smluvní svobody stran dostávají do konfliktu. K nim bezpochyby patří princip ochrany slabší smluvní strany, jehož konstitucionalizaci jakožto principu ústavněprávního významu Ústavní soud setrvale zdůrazňuje [nález sp. zn. I. ÚS 615/17 ze dne 10. 8. 2017 (N 148/86 SbNU 485), bod 50; nález sp. zn. II. ÚS 3399/14 ze dne 16. 6. 2015 (N 112/77 SbNU 651); nález sp. zn. III. ÚS 562/12 ze dne 24. 10. 2013 (N 179/71 SbNU 153) a další].

26. Princip ochrany slabší smluvní strany je silně akcentován v oblasti pracovního práva, které chrání zaměstnance jako typově slabší smluvní stranu před případnou svévolí, nátlakem nebo zneužíváním práv ze strany zaměstnavatele. To je jedním z projevů ochranné funkce pracovního práva a jím normovaných pracovněprávních vztahů [nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (N 55/48 SbNU 629), bod 216; nález sp. zn. II. ÚS 3399/14 ze dne 16. 6. 2015 (N 112/77 SbNU 651), bod 18]. Pracovněprávní vztahy jsou coby vztahy soukromoprávní povahy primárně založeny na respektování smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu. Smluvní svoboda stran je však v těchto vztazích omezena, a to za účelem zajištění zvláštní ochrany zaměstnance.

27. Na ústavní úrovni je princip ochrany zaměstnance jakožto typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích vyjádřen především v čl. 28 Listiny, jenž zaměstnancům mj. garantuje právo na uspokojivé pracovní podmínky (nález sp. zn. I. ÚS 615/17, cit. výše, bod 55). Pod tento obecný pojem je přitom třeba zahrnout všechny dílčí aspekty a záruky ochrany zaměstnance jako typově slabší strany pracovněprávního vztahu [nález sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. 8. 2018 (N 142/90 SbNU 307), bod 33; srov. také Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2012, s. 615, bod 9]. Na úrovni podústavního práva je tento princip výslovně vyjádřen v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V. 2. Aplikace obecných principů na ústavní stížnost

28. Nyní posuzovaná ústavní stížnost se týká problematiky konkurenčních doložek uzavíraných v pracovněprávních vztazích, konkrétně otázky, zda lze považovat za ústavně konformní judikaturou obecných soudů dovozený zákaz odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu, a to i tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána.

29. Na úrovni podústavního práva je problematika konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích upravena v § 310 až 311 zákoníku práce. Podle § 310 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnanec prostřednictvím konkurenční doložky zavazuje, že „*se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu*“ (vymezení povinnosti zaměstnance a tomu odpovídajícího práva zaměstnavatele), a zaměstnavatel se současně zavazuje, že „*zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku*“ (vymezení povinnosti zaměstnavatele a tomu odpovídajícího práva zaměstnance). Na to navazuje z pohledu ústavní stížnosti klíčové ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce, v němž jsou upraveny podmínky pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele. Dle tohoto ustanovení „*[z]aměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance*.“ Jelikož zákoník práce neobsahuje speciální úpravu podmínek pro odstoupení od smlouvy, je nutno aplikovat § 2001 až 2005 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“); k otázce intertemporality viz § 3029 odst. 1 občanského zákoníku. Ustanovení § 2001 občanského zákoníku stanovuje, že „*od smlouvy lze odstoupit, ujedná-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon*.“ Možné důvody odstoupení od smlouvy vymezuje občanský zákoník toliko ve vztahu k jednotlivým smluvním typům, nikoli obecně.

30. Tato ustanovení zákona obecné soudy – vedeny závěry plynoucími z ustálené judikatury Nejvyššího soudu – interpretovaly v ústavní stížnosti napadených rozhodnutích tak, že části konkurenční doložky, které stěžovatelce (zaměstnavateli) umožňovaly odstoupit od ní v průběhu trvání pracovního poměru vedlejšího účastníka (zaměstnance) bez udání důvodu, jsou absolutně neplatné. Odůvodnily to tím, že odstoupení stěžovatelky od konkurenční doložky bez uvedení důvodu je z povahy věci imperfektním právním jednáním, smluvní zakotvení této možnosti stěžovatelku jednostranně zvýhodňovalo na úkor práv vedlejšího účastníka (zaměstnance) a odporovalo principu ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

31. Judikaturu, na níž jsou ústavní stížnosti napadená rozhodnutí založena, tvoří několik rozhodnutí Nejvyššího soudu přibližně z období posledních deseti let. V zájmu přehlednosti považuje Ústavní soud za žádoucí popsat stěžejní závěry této judikatury. V rozsudku ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010 Nejvyšší soud vycházel z korektního názoru, že a) účelem konkurenční doložky je primárně ochrana zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, b) jedná se o synallagmatický právní vztah, c) vzájemná práva a povinnosti plynoucí z tohoto právního vztahu musejí být vyváženy a d) musí být v maximální možné míře zachována rovnost smluvních stran v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat dle čl. 26 odst. 1 Listiny. V návaznosti na to však dospěl ke spornému závěru, že pokud by zaměstnavatel měl možnost v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, výrazně by se to „*muselo dotknout práv a oprávněných zájmů zaměstnance*“. Možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu proto nepřipadá v úvahu. Rovněž v rozsudku ze dne 20. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 Nejvyšší soud konstatoval, že možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu je rozporná s principem ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích a představuje nepřipustné jednostranné zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance. V rozsudku ze dne 7. 1. 2015 sp. zn. 21 Cdo 506/2013 Nejvyšší soud potvrdil shora uvedené závěry, avšak nad rámec toho konstatoval, že pro platnost konkurenční doložky není nutné, aby si strany sjednaly její územní nebo věcné omezení („*sumář zakázaných činností*“), neboť se nejedná o podstatné náležitosti tohoto smluvního typu. Nejvyšší soud proto opět – aniž by se zabýval konkrétními okolnostmi případu – dospěl k závěru, že zaměstnanec je konkurenční doložkou vázán a náleží mu právo na obdržení „*hospodářského prospěchu*“ od zaměstnavatele. Dle ústavní stížnosti napadeného usnesení sp. zn. 21 Cdo 60/2018 je absolutně neplatná i výslovně sjednaná možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu. Podle pozdějšího rozsudku ze dne 5. 11. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018 dokonce není přípustné ani to, aby si smluvní strany sjednaly možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky z důvodu, že na jejím dalším trvání nemá zájem z důvodu, že zaměstnanec nezískal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které by musely být chráněny konkurenční doložkou.

32. Judikatura Nejvyššího soudu, z níž v plném rozsahu vycházejí i ústavní stížnosti napadená rozhodnutí, tedy na jedné straně přiznává, že účelem konkurenční doložky je primárně ochrana zájmů a práv zaměstnavatele, nikoli zaměstnance. Současně však tatáž judikatura poněkud překvapivě projevuje silnou tendenci a) k zachování platnosti konkurenční doložky, i když její znění a vymezení vzájemných práv a povinností smluvních stran může vzbuzovat jisté pochybnosti, b) bez zkoumání konkrétních

skutkových okolností případu předpokládá, že trvání konkurenční doložky je z pohledu zaměstnance žádoucí, neboť zaměstnanec tím získává „*hospodářský prospěch*“, a c) kategoricky vylučuje možnost zaměstnavatele (tj. smluvní strany, v jejíž prospěch je konkurenční doložka sjednána) odstoupit od ní bez uvedení důvodu nebo z příliš široce vymezených důvodů.

33. Ústavní konformitou těchto judikaturních závěrů, jejichž dosah a dopad se naplno projevil i v nyní posuzované věci, se Ústavní soud musí zabývat podrobněji. Nelze totiž přehlédnout, že nepřijatelnost smluvního ujednání, jež by zaměstnavatele opravňovalo odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu nebo – slovy Nejvyššího soudu – „*z kteréhokoliv důvodu*“, nestanovil zákonodárce, jenž je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a i to pouze v omezené míře (nález sp. zn. I. ÚS 190/15, cit. výše, bod 32).

34. Na jedné straně sice platí, že obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona a za určitých okolností se od něj smí a musí odchýlit, neboť „*povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé, konkrétní a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem, ústavních zásad, ustanovení Listiny základních práv a svobod a závazků plynoucích z mezinárodních smluv*“ [nález sp. zn. Pl. ÚS 19/98 ze dne 3. 2. 1999 (N 19/13 SbNU 131; 38/1999 Sb.), část II.]. Na straně druhé je však nutno zdůraznit, že obecný soud tak může učinit pouze tehdy, vyžaduje-li to „*účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jenž má svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku*“ [nález sp. zn. I. ÚS 755/06 ze dne 10. 12. 2008 (N 219/51 SbNU 725), část V.]. Navíc pokud obecný soud chce tímto způsobem dovodit zákaz soukromého jednání, jenž není výslovně stanoven zákonem, musí pro to předložit mimořádně přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva, které *prima facie* směřuje proti zájmům soukromých osob, principu autonomie vůle a principu smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny.

35. Takové soudcovské dotváření práva je nutno podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatelky, ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy [nález sp. zn. I. ÚS 190/15, cit. výše, bod 32; nález sp. zn. Pl. ÚS 24/04 ze dne 28. 6. 2005 (N 130/37 SbNU 641; 327/2005 Sb.)].

V. 2. 1. Podstata, účel a funkce tzv. konkurenční doložky

36. V intencích shora citované nálezové judikatury Ústavního soudu musí být východiskem dalších úvah vymezení podstaty, účelu a funkce konkurenční doložky. Dle nálezu sp. zn. II. ÚS 3101/18, cit. výše, bodu 20, spočívá smysl a účel konkurenční doložky „*v preventivní ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výhodu (...)*.“ Již z tohoto vymezení je zřejmé, že ačkoli je konkurenční doložka synallagmatickým vztahem, v němž obě smluvní strany mají vzájemná práva a povinnosti (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*.

Komentář. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1217, bod 1), tento právní institut slouží primárně k ochraně zájmů a práv zaměstnavatele.

37. Podnětné je také srovnání se zahraniční judikaturou a právní doktrínou. Kupříkladu právní řád Spojeného království zná institut konkurenční doložky, resp. srovnatelných ujednání přinejmenším od počátku 15. století a často je uváděno, že právě odtud se dál šířil i do jiných států. Základy přístupu v současnosti již britských soudů ke konkurenčním ujednáním položil *Dyer's case* z roku 1414 (Y. B. Mich. 2 Hen. 5, fol. 5, pl. 26). Soud v něm vyslovil názor, že tato smluvní ujednání jsou neplatná, neboť omezují svobodu smluvně zavázané osoby podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací [viz také rozsudek ve věci *Colgate v. Bachelor* z roku 1602 (Cro. Eliz. 872, 78 Eng. Rep. 1097, Q. B. 1602)]. Tuto doktrínu zčásti prolomil až rozsudek ve věci *Mitchel v. Reynolds* z roku 1711 (24 Eng. Rep. 347, Q. B. 1711). Soud v něm dovodil, že domněnka neplatnosti konkurenčního ujednání je vyvratitelná, je-li jeho rozsah omezen co do místa, trvání a oblasti podnikání a nastoluje-li spravedlivou rovnováhu mezi právy a povinnostmi smluvních stran. Postupem času se začaly britské soudy přiklánět k názoru, že nad zaměstnancovou svobodou podnikání a jeho zájmem, aby nebyl omezován konkurenční doložkou, může převážit zájem zaměstnavatele, aby jeho (bývalí) zaměstnanci nezneužívali v konkurenčním boji informace získané v průběhu trvání zaměstnání. V rozsudku ve věci *Homer v. Ashford* z roku 1825 [3 Bing. 322, 327 (1825)] proto soud vyslovil názor, že „obchodník nebo podnik by brzy našel v každém ze svých podřízených soupeře, kdyby jim nemohl zabránit v tom, aby v jeho neprospěch využili znalosti, které získali v zaměstnání u něj. Konkurenční ujednání (...) nejsou škodlivými omezeními svobody podnikání (zaměstnanců – pozn.), ale nezbytnými zárukami pro ty, kdo podnikat chtějí.“ Naopak nutnost chránit zaměstnance před nepřiměřenými smluvními zákazy konkurence po ukončení pracovního poměru a omezeními jejich práva podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací byla zdůrazněna např. v rozsudku Sněmovny lordů ve věci *Herbert Morris Ltd v. Saxelby* (1916) A. C. 688. V nedávném rozsudku ve věci *Tillman v. Egon Zehnder Ltd* z roku 2019 (UKSC 32) britský Nejvyšší soud znovu potvrdil závěr, že konkurenční doložky představují omezení práva zaměstnance podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Je proto nutno přistupovat k nim s jistou zdrženlivostí a považovat za platná pouze taková smluvní ujednání, která zaměstnance po skončení pracovního poměru neomezují v širší míře, než je zcela nezbytné pro ochranu legitimních zájmů zaměstnavatele.

38. Rovněž v Kanadě soudy vycházejí z premisy, že vázanost zaměstnance konkurenční doložkou je zpravidla v rozporu s jeho zájmy a základními právy. O přípustné ujednání v pracovněprávních vztazích se bude jednat pouze tehdy, jsou-li práva a povinnosti smluvních stran vyvážené a rozumné. Soudy musejí hledat rovnováhu mezi soupeřícími právy stran a právními principy, zejména autonomií vůle a smluvní svobodou jednotlivců, ochranou legitimních zájmů zaměstnavatelů, ochranou zaměstnanců před zneužíváním silnějšího postavení zaměstnavatele a veřejným zájmem na odrazování od smluvních omezení svobody podnikání a otevřené hospodářské soutěže (rozsudek Nejvyššího soudu Kanady z roku 1978 ve věci *Elsley v. J. G. Collins Insurance Agencies*, 2 S.C.R. 916; dále viz např. rozsudek Odvolacího soudu pro Britskou Kolumbii z roku 2017 ve věci *IRIS The Visual Group Western Canada Inc. v. Park*, 2017 BCCA 301; rozsudek Vrchního soudu v Ontariu z roku 2017 ve věci *Ceridian Dayforce Corporation v. Daniel Wright*, 2017 ONSC 6763).

39. K obdobným závěrům dospěla také judikatura a právní doktrína ve Spojených státech amerických. Ačkoli je tamní právní úprava a judikatura roztržštěná, neboť úprava otázek spojených s konkurenčními doložkami spadá do kompetence jednotlivých států federace, její východiska jsou srovnatelná s těmi, jež byla popsána ve vztahu ke Spojenému království nebo Kanadě (v podrobnostech viz např. Blake, H. M. *Employee Agreements Not to Compete*. Harvard Law Review, 73/1960, s. 625–691; *Employee Noncompetes: A State-by-State Survey*. Beck Reed Riden LL, 12/2020. Dostupné na <https://beckreedriden.com/50-state-noncompete-chart-2/>; *Non-Compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications*. U. S. Department of Treasury, Office of Economic Policy, 3/2016. s. 25 a násl. Dostupné na <https://www.treasury.gov/connect/blog/Pages/The-Economic-Effects-of-Non-compete-Agreements-.aspx>).

40. Na to, že primárním smyslem a funkcí konkurenční doložky je ochrana zájmů a práv zaměstnavatele, nikoli zaměstnance, ostatně poukázala i prvorepubliková odborná literatura: „*Konkurenční doložky chovají v sobě pro zaměstnance značné nebezpečí hledíc k tomu, že vztahují se teprve na dobu po skončení poměru pracovního a svádějí zaměstnance (...) k souhlasu s doložkou bez bližší úvahy o dosahu doložky v situaci po ztrátě svého zaměstnání; situaci to pro něho tím choulostivější, čím více se v odvětví své činnosti vzdělal a nejlépe by právě v konkurenčním podniku se umístil. S tímto zájmem zaměstnance utkává se zájem zaměstnavatele na omezení zaměstnance ve směru uvedeném, zájem to rovněž velmi závažný, ano často pro zaměstnavatele přímo životní: zaměstnanec, jenž v důsledku svých služeb nabyl znalosti o závodních tajemstvích zaměstnavatele ať výrobních, ať obchodních, může po vystoupení z poměru pracovního vstoupiti do podniku konkurentova – jsa jím třeba i přímo zlákan – anebo založiti podnik vlastní a svého bývalého zaměstnavatele, využívaje jeho tajemství výrobních nebo obchodních, ruinovati.*“ (Hermann-Otavský, K., Srb, J. *Zákon o soukromých zaměstnancích*. Praha, 1935, s. 438, jak bylo citováno v Doležilek, J. *Soutěžní doložka v českém pracovním právu*. Právní rozhledy, 10/1996, s. 433 a násl.).

41. Na základě toho lze vyslovit závěr, že konkurenční doložka, ač je synallagmatickým právním vztahem, slouží primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele. Naopak v zájmu zaměstnance zásadně je, aby konkurenční doložkou vázán nebyl. Konkurenční doložka je totiž právním institutem, který zaměstnance po skončení pracovního poměru omezuje v dalším pracovním uplatnění, omezuje využitelnost jeho speciálních a z pohledu pracovního trhu cenných vědomostí, zručností nebo schopností, v jistém smyslu „snižuje jeho cenu“ na trhu práce a typicky jej vystavuje nebezpečí, že v případě byť i nepatrného porušení konkurenční doložky po něm zaměstnavatel může požadovat zaplacení smluvní pokuty. Ilustrativním příkladem může být shora citovaný nálezn sp. zn. II. ÚS 3101/18, v němž Ústavní soud vyslovil závěr, že „*pokud by byl akceptován závěr Nejvyššího soudu o toliko zanedbatelném porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, stala by se její použitelnost v praxi velmi spornou, neboť zaměstnavatelé by si nemohli být jisti, zda by její budoucí porušení ze strany zaměstnance nebylo v soudním sporu shledáno rovněž zanedbatelným, v důsledku čehož by ovšem sjednání konkurenční doložky pro zaměstnavatele zcela postrádalo svůj smysl*“. V návaznosti na to Ústavní soud v citovaném nálezu konstatoval, že i toliko čtyřdenní pracovní poměr u konkurenta zaměstnavatele, jehož zájmy byly konkurenční doložkou chráněny, zakládá povinnost dotčené zaměstnankyně zaplatit smluvní pokutu v plné výši, a to bez ohledu na to, zda tento konkurent v důsledku jednání zaměstnankyně skutečně získal konkurenční výhodu na trhu nebo nikoli. V důsledku toho vázanost zaměstnance konkurenční doložkou citelným způsobem zasahuje do práva

zaměstnance na svobodnou volbu povolání a podnikání (čl. 26 odst. 1 Listiny), práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26 odst. 3 Listiny) a event. také do jeho majetkové sféry (čl. 11 odst. 1 Listiny).

42. To se pochopitelně musí promítnout i do oblasti posouzení ústavní konformity soudy dovozené nepřipustnosti (absolutní neplatnosti) takového smluvního ujednání, které zaměstnavateli umožňuje odstoupit od konkurenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance bez udání důvodu.

V. 2. 2. Naplnění požadavků na ústavně konformní soudcovské dotváření práva v oblasti podmínek pro odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem

43. V zájmu přehlednosti Ústavní soud znovu připomíná, že smluvní strany si výslovně sjednaly, že stěžovatelka je oprávněna odstoupit od konkurenční doložky kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru vedlejšího účastníka (zaměstnance) bez udání důvodu. V reakci na výpověď vedlejšího účastníka z pracovního poměru stěžovatelka tuto smluvně zakotvenou možnost využila. Vedlejší účastník však stěžovatelčino odstoupení od konkurenční doložky napadl žalobou s tím, že je neplatné, neboť stěžovatelka v něm neuvedla důvod odstoupení. Obecné soudy jeho žalobě vyhověly s pouhým poukazem na to, že sjednání možnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu je z podstaty věci nepřipustné a absolutně neplatné. Nepřipustnost takového smluvního ujednání přitom není stanovena zákonem, nýbrž byla dovozena judikaturou Nejvyššího soudu.

44. Takové soudcovské dotváření práva, k jakému v nyní posuzované věci přistoupily obecné soudy, lze považovat za ústavně konformní pouze tehdy, vyžaduje-li to korektně vymezený účel a smysl dotčené právní úpravy, jeho systematická souvislost nebo některý z ústavních principů. Obecné soudy navíc musejí předložit mimořádně přesvědčivé argumenty, z nichž bude zřejmé, že jimi zvolené řešení nastoluje spravedlivou rovnováhu mezi základními právy stěžovatelky jakožto zaměstnavatele (čl. 26 odst. 1 a čl. 2 odst. 3 Listiny) a vedlejšího účastníka jakožto zaměstnance (čl. 28 Listiny v oblasti ochrany zaměstnance coby typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích; event. čl. 26 odst. 1 a 3 Listiny v oblasti ochrany zaměstnance před nepřiměřeně širokým smluvním omezením jeho práva podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací) a v maximální možné míře respektuje princip autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců (čl. 2 odst. 3 Listiny).

45. Co se týče korektnosti vymezení smyslu a účelu institutu konkurenční doložky, obecné soudy – především Nejvyšší soud – toho dosáhly pouze zčásti. Ústavně konformní jsou závěry obecných soudů, které konvenují s názorem vysloveným v nálezu sp. zn. II. ÚS 3101/18, dle něhož smysl a účel konkurenční doložky spočívají primárně v preventivní ochraně práv zaměstnavatele a jeho zájmu na tom, aby prostřednictvím (bývalých) zaměstnanců nedocházelo k únikům a následnému zneužívání určitých typů cenných informací v konkurenčním boji. K závěru o ústavní konformitě ovšem nelze dospět ve vztahu k těm názorům obecných soudů, podle nichž má zaměstnanec jakýsi inherentní zájem na své vázanosti konkurenční doložkou a s tím spojeným získáváním „*hospodářského prospěchu*“ od zaměstnavatele, jakož i na ochraně před možností zaměstnavatele jednostranně odstoupit od konkurenční doložky buď bez uvedení důvodu, nebo z příliš široce či neurčitě vymezených důvodů. Dle Ústavního soudu to platí o to víc, že obecné soudy – jak správně podotýká stěžovatelka – tento zájem zaměstnance bez

dalšího předpokládají a nepovažují za nezbytné zjišťovat a prokazovat, že je ve světle konkrétních skutkových okolností případu skutečně dán.

46. To, že obecné soudy v nyní posuzované věci nedokázaly korektně identifikovat účel a smysl konkurenční doložky a dospěly k vnitřně rozporným závěrům, mělo pochopitelně negativní dopad i na jejich schopnost předložit mimořádně přesvědčivé argumenty na podporu svých závěrů stran absolutní neplatnosti smluvními stranami výslovně sjednané možnosti odstoupení stěžovatelky (zaměstnavatele) od konkurenční doložky bez uvedení důvodu. Negativní dopad to mělo rovněž na schopnost obecných soudů nalézt spravedlivou rovnováhu mezi základními právy stěžovatelky (zaměstnavatele) a vedlejšího účastníka (zaměstnance) a v maximální možné míře ctít ústavní principy plynoucí z čl. 2 odst. 2 a 3 Listiny.

47. Problematičnost napadených rozhodnutí a judikatury Nejvyššího soudu, na které jsou tato rozhodnutí založena, se projevuje ve dvou rovinách. První rovinu tvoří dopad do oblasti základních práv a ústavně chráněných zájmů zaměstnanců. Ústavní soud znovu připomíná shora vyslovený závěr, že s trváním závazků plynoucích z konkurenční doložky není spojeno pouze právo zaměstnance požadovat od zaměstnavatele poskytnutí peněžitého plnění, nýbrž v souladu se synallagmatickou povahou tohoto právního institutu také povinnost zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli a eventuálně také povinnost zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu. Příslušná judikatura obecných soudů, byť vznikla ve jménu principu ochrany zaměstnance jakožto typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích (čl. 28 Listiny), tedy nutně nemusí přispívat k ochraně jeho zájmů a (nejen) základních práv a za určitých okolností může být spíš danajským darem.

48. Druhou, z pohledu nyní posuzované ústavní stížnosti důležitější rovinou, je pak její dopad do oblasti základních práv stěžovatelky (zaměstnavatele). Ústavní soud v této souvislosti akcentuje, že součástí ústavně chráněné autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny a svobody podnikání dle čl. 26 odst. 1 Listiny není pouze možnost sjednat si podmínky vzniku závazku a obsah vzájemných práv a povinností smluvních stran, nýbrž také možnost sjednat si podmínky zániku tohoto závazku.

49. Ačkoli zaměstnavatel zpravidla bude mít zájem na trvání sjednané konkurenční doložky, mohou nastat situace, kdy se vázanost stran tímto smluvním ujednáním začne jevit jako nepřiměřená, zbytečná, nežádoucí nebo z jiného důvodu neudržitelná. K tomu může dojít z rozličných příčin, kupříkladu v důsledku plynutí času (např. zastarání informací, jejichž úniku měla konkurenční doložka předcházet), vývoje na trhu (např. ztráta lukrativnosti těchto informací), z důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodu na straně zaměstnance (např. zaměstnanec v průběhu pracovního poměru nepřišel do kontaktu se žádnými informacemi, které by bylo nezbytné chránit konkurenční doložkou).

50. K řešení naznačených situací slouží možnost vyvolat zánik závazků plynoucích z konkurenční doložky jinak než jejich splněním. Ve vztahu k některým způsobům zániku závazků plynoucích z konkurenční doložky jinak než jejich splněním přitom zákonodárce stanovil relativně jasná kogentní pravidla (viz např. zákonná úprava možnosti zaměstnance vypovědět konkurenční doložku dle § 310 odst. 5 zákoníku práce nebo zániku závazku zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty dle § 310 odst. 3 zákoníku práce). Ve vztahu k jiným způsobům zániku těchto závazků ale podrobnější právní úprava chybí (viz zákonná úprava možnosti zaměstnavatele odstoupit

od konkurenční doložky dle § 310 odst. 4 zákoníku práce, u níž je zákonem vymezeno pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné), takže stranám je ponechána možnost, aby si tyto otázky upravily smluvně.

51. Právě v tomto volném prostoru, který § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s § 2001 občanského zákoníku vytváří v oblasti úpravy podmínek pro možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, se naplno uplatní ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny (srov. Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 661, dle něhož by podmínky odstoupení od konkurenční doložky měly být výslovně sjednány v samotné konkurenční doložce). V rámci limitů vytyčených citovanými ustanoveními si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou ve smlouvě volně upravit vzájemná práva a povinnosti, přičemž pokud se smluvní ujednání obsažená v konkurenční doložce z těchto limitů nevymykají, obecné soudy jsou povinny upřednostnit takový výklad, který nezakládá jejich neplatnost.

52. V této souvislosti stěžovatelka správně poznamenala, že konkurenční doložka je v době před skončením pracovního poměru zaměstnance tzv. spící smlouvou a zamýšlené právní následky začne vyvolávat až po jeho skončení. Dle kogentní úpravy obsažené v § 310 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může odstoupit pouze v této dormantní (spící, neaktivní) fázi konkurenční doložky, čímž je do jisté míry zajišťována ochrana zaměstnance jakožto typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích. Nelze navíc přehlédnout, že v důsledku tohoto časového omezení možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky se současně stírá praktický rozdíl mezi „tvrdším“ právním institutem odstoupení od smlouvy, jenž vyvolává zánik smluvního závazku od počátku (*ex tunc*), a „měkčím“ právním institutem výpovědi, jenž způsobuje zánik smluvního závazku až od momentu účinnosti výpovědi, resp. uplynutí výpovědní doby (*ex nunc*) a u něhož je běžně akceptována možnost podání výpovědi bez uvedení důvodu (srov. Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1175).

53. Ve světle těchto skutečností se jeví judikaturou dovozená nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu jako excesivní, iracionální a porušující základní práva stěžovatelky podle čl. 2 odst. 3 a čl. 26 odst. 1 Listiny. Ústavní soud důrazně odmítá názor Nejvyššího soudu, že kategorický, plošný zákaz smluvních ujednání, jež by opravňovala zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), je nezbytný, protože jinak by zaměstnavatel mohl tímto způsobem odstoupit od konkurenční doložky klidně i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance, zasáhnout do jeho legitimních očekávání a výrazně jej tím poškodit. Tento kategorický, plošný zákaz totiž nevede pouze k nepřípustnosti odstoupení zaměstnavatele bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“) v posledních dnech trvání pracovního poměru zaměstnance, jak se snaží tvrdit obecné soudy, nýbrž vede k nepřípustnosti takového odstoupení zaměstnavatele v průběhu celého trvání pracovního poměru zaměstnance, třeba i několik let před tím, než pracovní poměr zaměstnance skutečně skončí.

54. Ústavní soud shrnuje, že obecné soudy se dopustily ústavně nepřípustného dotváření práva, jestliže dospěly k závěru, že stěžovatelka jakožto zaměstnavatel není

oprávněna odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, byť tato možnost byla smluvními stranami výslovně sjednána, neboť podobná smluvní ujednání jsou podle § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s § 2001 občanského zákoníku nepřipustná. Obecné soudy tím vykročily z mezí, v rámci nichž je soudcovské dotváření práva ústavně konformní, čímž porušily čl. 1 odst. 1 Ústavy a současně základní práva stěžovatelky dle čl. 2 odst. 3 Listiny (ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody) a čl. 26 odst. 1 Listiny (právo podnikat).

V. 2. 3. Ochrana zaměstnance jako typově slabší smluvní strany v případě neexistence plošného zákazu odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu

55. Shora uvedené závěry – tedy závěr, že zásadně není v zájmu zaměstnance být vázán konkurenční doložkou, a závěr, že plošný judikaturní zákaz smluvních ujednání opravňujících zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“) je ústavně nekonformním soudcovským dotvářením práva – ovšem nelze vykládat tak, že zaměstnanci nemá být poskytnuta žádná ochrana před potenciálním zneužitím práv a postavení ze strany zaměstnavatele. To by pouze vedlo k vytvoření další nerovnováhy mezi základními právy zaměstnavatele a zaměstnance a porušení konstitucionalizovaného principu ochrany zaměstnance coby typově slabší smluvní strany dle čl. 28 Listiny.

56. Ústavní soud si je totiž vědom toho, že konkurenční doložka může fakticky působit na jednání smluvních stran a mít faktické dopady na rozhodování zaměstnance o svém dalším kariérním uplatnění i před skončením pracovního poměru, byť uvedené ujednání je v té době pořád tzv. spící smlouvou a nevyvolává zamýšlené právní následky. Ztotožňuje se proto s názorem obecných soudů, že z ústavního hlediska lze jen stěží akceptovat ničím neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance. Svoboda zaměstnavatele totiž končí tam, kde naráží na základní práva a legitimní zájmy zaměstnance, jemuž navíc ústavní pořádek přiznává zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích.

57. Z čl. 28 Listiny plyne požadavek, aby se zaměstnanec mohl domáhat účinné ochrany před svévolí nebo zneužíváním typově silnějšího postavení zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Obecné soudy tudíž mají povinnost poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance, prokáže-li se, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“). Povinnost poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance se pak do popředí dostává především tehdy, pokud k takovému odstoupení došlo v době, kdy bylo zřejmé, že zaměstnanec byl při rozhodování o svém dalším kariérním uplatnění veden vědomím, že je povinen po sjednanou dobu a typicky pod hrozbou smluvní pokuty dodržovat zákaz konkurence plynoucí z konkurenční doložky.

58. Ústavní soud k tomu ale dodává, že svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány (jak v nyní posuzované věci činily obecné soudy všech tří

stupňů). Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu, kupříkladu

- a) dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo,
- b) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dříve (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),
- c) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),
- d) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo
- e) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).

VI. Shrnutí a závěr

59. Ústavní soud shrnuje, že konkurenční doložka je považována za obecně přípustný prostředek smluvního omezení základního práva zaměstnance podle čl. 26 odst. 1 Listiny, jež – ač má synallagmatickou povahu – slouží primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele. To se pochopitelně musí promítnout i do posouzení ústavní konformity judikaturou dovozené nepřípustnosti (absolutní neplatnosti) smluvních ujednání zakotvujících možnost odstoupení zaměstnavatele (stěžovatelky) od konkurenční doložky bez uvedení důvodu.

60. Takové soudcovské dotváření práva, k jakému v nyní posuzované věci přistoupily obecné soudy, by bylo ústavně konformní pouze za splnění dvou kumulativních podmínek – *zaprvé*, pokud by to vyžadoval účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jenž má svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku; *zadruhé*, pokud by obecné soudy předložily mimořádně přesvědčivé argumenty pro nutnost zavedení plošného, kategorického zákazu odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu. Napadená rozhodnutí tyto podmínky ústavně konformního soudcovského dotváření práva nesplňují.

61. Obecné soudy především nedokázaly korektně identifikovat podstatu právního institutu konkurenční doložky ani účel a smysl dotčené právní úpravy. To se následně negativně promítlo i do jejich schopnosti předložit mimořádně přesvědčivé argumenty na podporu svého názoru, že plošný judikaturní zákaz odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (a to i tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána) je nezbytný, nastoluje spravedlivou rovnováhu mezi základními právy a legitimními zájmy smluvních stran a v maximální možné míře ctí ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců, jakož i zásadu priority výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy. Ze všech uvedených

důvodů Ústavní soud uvedl, že obecné soudy se dopustily ústavně nepřipustného soudcovského dotváření práva v rozporu s čl. 1 odst. 1 Ústavy a porušily základní právo stěžovatelky podle čl. 26 odst. 1 Listiny, ve spojení s čl. 2 odst. 3 Listiny a výše citovaným článkem Ústavy.

62. Výše řečené ovšem neznamená, že zaměstnanci coby typově slabší smluvní straně v pracovněprávních vztazích nemá být v soudním řízení poskytnuta žádná ochrana před potenciální svévolí nebo zneužitím práva ze strany zaměstnavatele. Svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu, byla-li tato možnost smluvními stranami sjednána, nicméně musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány.

63. V soudním řízení, které bude následovat po vydání tohoto nálezu, budou obecné soudy povinny zohlednit všechny relevantní okolnosti případu a na základě konkrétních důkazů mj. posoudit, zda se stěžovatelka dopustila svévole nebo zneužila svého typově silnějšího postavení v pracovněprávních vztazích, když bez uvedení důvodu odstoupila od konkurenční doložky, kterou si sjednala s vedlejším účastníkem. Obecné soudy následně budou muset své závěry stran důvodnosti či nedůvodnosti žaloby vedlejšího účastníka zdůvodnit řádným, logickým, srozumitelným a přesvědčivým způsobem v souladu s požadavky plynoucími z čl. 36 odst. 1 Listiny.

64. Závěrem Ústavní soud stručně podotýká, že se neztotožnil s názorem Nejvyššího soudu (příp. obdobnými názory nižších soudů a vedlejšího účastníka), dle něhož judikurní závěry stran nepřipustnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu v minulosti obstály v ústavněprávním přezkumu, neboť Ústavní soud „zamítl“ ústavní stížnosti směřující proti nim. Ústavní soud předmětnou otázku doposud meritorně neposuzoval a nepřijal žádný nález, natožpak nález zamítavý, jenž by mohl být považován za závaznou judikaturu Ústavního soudu dle čl. 89 odst. 2 Ústavy [viz např. nález sp. zn. IV. ÚS 301/05 ze dne 13. 11. 2007 (N 190/47 SbNU 465)]. Z téhož důvodu Ústavní soud neakceptoval ani poukaz stěžovatelky na nutnost „překonat“ dosavadní judikaturu Ústavního soudu v této oblasti, což lze interpretovat jako návrh na předložení věci k posouzení plénu dle § 23 zákona o Ústavním soudu.

65. Ze všech výše uvedených důvodů Ústavní soud podle § 82 odst. 1, odst. 2 písm. a), odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu vyhověl ústavní stížnosti stěžovatelky a zrušil v záhlaví citovaná rozhodnutí Nejvyššího soudu, krajského soudu a okresního soudu. Ústavní soud zrušil také nákladové výroky, neboť se jedná o výroky závislé na zrušovaných výrocích týkajících se merita věci.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 21. května 2021

Ludvík David
předseda senátu