# Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2023, sp. zn. 31 Cdo 2955/2023, ECLI:CZ:NS:2023:31.CDO.2955.2023.1

**Číslo:** 82/2024

**Právní věta:**

Zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance i na základě smluvního ujednání, podle kterého je zaměstnavatel v uvedené době oprávněn od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, popřípadě i na základě jinak obdobně sjednané možnosti odstoupení. V řízení, v němž se zaměstnanec po zaměstnavateli domáhá zaplacení peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky, je však soud povinen 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.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 13.12.2023

**Spisová značka:** 31 Cdo 2955/2023

**Číslo rozhodnutí:** 82

**Číslo sešitu:** 8

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Konkurenční doložka, Odstoupení od smlouvy, Pracovněprávní vztahy, Vázanost nálezem Ústavního soudu, Vázanost soudu právním názorem, Zneužívání výkonu práv a povinností

**Předpisy:** čl. 89 odst. 2 Ústavy
§ 2001 o. z. ve znění do 29. 12. 2016
§ 2004 o. z. ve znění do 29. 12. 2016
§ 310 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 31. 12. 2016

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Nejvyšší soud k odmítl dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 6. 4. 2022, sp. zn. 23 Co 28/2022, v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12. 11. 2021, sp. zn. 39 C 5/2017, ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení; jinak je zamítl.*

**I.**

**Dosavadní průběh řízení**

1. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 6. 1. 2017 se žalobce domáhal, aby žalované byla uložena povinnost zaplatit mu 200 000 Kč „po odečtení zákonných srážek spolu se zákonným úrokem z prodlení ode dne 1. 12. 2016 do zaplacení“. Žalobu zdůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 1. 2016 pracoval u žalované jako ředitel korporace a od 1. 7. 2016 (na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016) jako provozní ředitel. Dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 byla nově sjednána mzda ve výši 200 000 Kč měsíčně a konkurenční doložka, ve které se žalobce zavázal zdržet se po dobu 6 měsíců od ukončení pracovního poměru u žalované „výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná či obdobná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“; žalovaná se zavázala za každý měsíc plnění povinností z konkurenční doložky platit žalobci peněžité vyrovnání „ve výši aktuální měsíční mzdy po odečtení případných daní a zákonných srážek“. Účastníci se současně dohodli, že žalovaná může od konkurenční doložky odstoupit po dobu trvání jejich pracovního poměru (mimo jiné) v případě, že „žalovaná podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které žalobce získal v zaměstnání u žalované či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby žalovaná vůči žalobci sjednaný zákaz konkurence vynucovala či na něm trvala a hradila mu sjednané peněžité vyrovnání“. Žalobce dne 31. 8. 2016 doručil žalované výpověď z pracovního poměru a pracovní poměr skončil ke dni 31. 10. 2016. Dne 20. 10. 2016 žalovaná odstoupila od konkurenční doložky s odůvodněním, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které žalobce získal v zaměstnání u zaměstnavatele, by nebylo přiměřené ani účelné, aby vůči němu byl sjednaný zákaz konkurence vynucován. Žalobce proti tomu namítal, že konkurenční doložka jej omezila „v hledání nového zaměstnání“, neboť „s vědomím platné konkurenční doložky odmítl pracovní nabídky, které svou povahou odpovídaly činnostem, ve kterých konkurenční doložka žalobce omezovala“, a proto odstoupení od konkurenční doložky považuje „za účelové a protiprávní“. Žalovaná odmítla zaplatit žalobci „kompenzaci, na kterou mu za měsíc listopad 2016 vznikl nárok“.

2. Žalovaná se podané žalobě bránila především tím, že žalobce rozvázal pracovní poměr výpovědí „po pouhých dvou měsících svého působení ve funkci provozního ředitele“. Za tuto dobu nenabyl poznatků či know-how, které by mu umožňovaly pracovat „na srovnatelné pozici u konkurence způsobem, který by žalované mohl ztížit její činnost“, a především, jejichž „ochrana by opodstatňovala“ peněžité vyrovnání „v částce 200 000 Kč hrubého měsíčně“. Odstoupila proto od konkurenční doložky oznámením ze dne 3. 10. 2016, které však žalobce při osobním jednání dne 4. 10. 2016 odmítl převzít. Následně žalovaná doručila oznámení o odstoupení od konkurenční doložky žalobci osobně dne 20. 10. 2016 za účasti svědků.

3. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 29. 11. 2017, č. j. 39 C 5/2017-174, žalobu na zaplacení částky 200 000 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení od 1. 12. 2016 do zaplacení zamítl a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 90 992 Kč k rukám „právního zástupce“ žalované. Soud prvního stupně vyšel (mimo jiné) ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 1. 2016 jako ředitel korporace a od 1. 7. 2016 (na základě dodatku k pracovní smlouvě z téhož dne) jako provozní ředitel. Mzda žalobce byla v pracovní smlouvě sjednána ve výši 100 000 Kč a od 1. 7. 2016 dodatkem k pracovní smlouvě ve výši 200 000 Kč. V dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 strany nově sjednaly rovněž konkurenční doložku a „podmínky jejího odstoupení“; uzavření konkurenční doložky předcházela e-mailová korespondence, „kdy výsledná podoba smlouvy ve znění dodatku byla výsledkem dohody obou stran“. Pracovní poměr žalobce u žalované skončil dne 31. 10. 2016 na základě výpovědi žalobce ze dne 31. 8. 2016 bez uvedení důvodu. Ještě před skončením pracovního poměru žalovaná dne 20. 10. 2016 od konkurenční doložky odstoupila, neboť „vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které žalobce získal v zaměstnání u zaměstnavatele, nebylo

přiměřené ani účelné, aby vůči němu byl sjednaný zákaz konkurence vynucován“. Protože k odstoupení od (platně sjednané) konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele došlo za trvání pracovního poměru ve smyslu „ust. § 310 odst. 4 ZP“ a z důvodu, který si strany sjednaly, soud prvního stupně shledal, že odstoupení od konkurenční doložky je platné; vzhledem k tomu, že to byl žalobce, kdo se rozhodl ukončit pracovní poměr po dvou měsících „v uvedeném pracovním poměru“ a žalovaná „vypověděla“ konkurenční doložku „pro důvod sjednaný ve smlouvě“, neboť netrvala na „ochraně svého know-how“, bylo by podle soudu prvního stupně za dané situace v rozporu s dobrými mravy, aby žalované byla uložena povinnost hradit plnění vyplývající ze sjednané konkurenční doložky.

4. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 6. 2018, č. j. 23 Co 146/2018-222, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 22 748 Kč k rukám advokáta Mgr. M. P. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně a ve shodě s ním dovodil, že „s ohledem na pozici žalobce, jeho předchozí profesní zkušenosti a předmět činnosti žalované bylo možno na žalobci spravedlivě požadovat uzavření konkurenční doložky“. Souhlasil rovněž s jeho závěrem, že „byl naplněn důvod pro odstoupení od konkurenční doložky“, neboť „s ohledem na krátkodobost působení žalobce v pozici provozního ředitele“ (od 1. 7. 2016 do data podání výpovědi dne 31. 8. 2016) mohl zaměstnavatel „vyhodnotit“, že v budoucnu není potřeba chránit žalobcem dosud získané informace a know-how; „účastníci specifikovali dostatečně důvody pro možnost odstoupení ze strany zaměstnavatele“ a „žalobce se zaměstnavatelem i dostatečně konzultoval veškeré okolnosti … včetně odstoupení od konkurenční doložky“.

5. Nejvyšší soud jako soud dovolací k dovolání žalobce rozsudkem ze dne 5. 11. 2020, č. j. 21 Cdo 4779/2018-249, rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovolací soud s odkazem na svou předchozí rozhodovací praxi (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, uveřejněný pod č. 35/2012 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, uveřejněný pod č. 145/2012 v časopise Soudní judikatura, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012) dovodil, že ujednání, které ponechává na „volném uvážení“ zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele získal takové informace, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu, ve svých důsledcích představuje obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“, a je pro rozpor se zákonem absolutně neplatné (srov. § 580 a 588 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník). Závěr soudů o tom, že žalovaná platně odstoupila od konkurenční doložky, proto byl shledán nesprávným.

6. Obvodní soud pro Prahu 1 následně rozsudkem ze dne 12. 11. 2021, č. j. 39 C 5/2017-304, žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované náhradu nákladů řízení 159 236 Kč k rukám „právního zástupce“ žalované. Vzhledem k tomu, že po vydání rozsudku dovolacího soudu Ústavní soud vydal nález ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19, v němž se zabýval otázkou „judikaturou dovozeného zákazu odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu“, řídil se soud prvního stupně závěry vyjádřenými v tomto nálezu, neboť nerespektování právního názoru Ústavního soudu by znamenalo porušení práva na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a nerespektování povinnosti obecných soudů poskytovat ochranu základním právům a svobodám podle čl. 4 Ústavy České republiky. Dospěl k závěru, že žalovaná platně odstoupila od konkurenční doložky za trvání pracovního poměru (dne 20. 10. 2016) pro důvod, který si samy strany ve smlouvě sjednaly, neboť „§ 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2001 NOZ vytváří v oblasti podmínek pro možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky“ ústavní garanci „svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3

LPS“, přičemž v rámci těchto limitů „si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou ve smlouvě volně upravit vzájemná práva a povinnosti“ a obecné soudy jsou pro případ, že „se smluvní ujednání … z těchto limitů vymykají“, povinny „upřednostnit takový výklad, který nezakládá jejich neplatnost“. Z hlediska platnosti jednostranného odstoupení žalované od konkurenční doložky soud prvního stupně považoval za významné, že „to byl právě žalobce, který podal výpověď z pracovního poměru, a to po dvou měsících na této pracovní pozici“. Bylo by proto „nespravedlivé a v rozporu s dobrými mravy“, kdyby měl soud rozhodnout o povinnosti žalované k plnění z konkurenční doložky za situace, kdy žalobce po dvou měsících dal sám výpověď a žalovaná na ochraně svého know-how netrvala. Dále zohlednil dobu, kdy k odstoupení došlo, a zabýval se tím, zda žalovaná nemohla odstoupit od konkurenční doložky dříve. Uzavřel, že žalovaná dříve odstoupit nemohla, neboť „působení žalobce v pozici provozního ředitele trvalo velmi krátkou dobu … a žalovaná rovněž nemohla předpokládat, že žalobce žádné know-how společnosti nenabude“. Žalobce navíc „již pár dní po výpovědi u žalované založil vlastní společnost, která dle jeho vlastního tvrzení žalované neměla konkurovat“, a proto soud neuvěřil tvrzení žalobce, že kvůli vázanosti konkurenční doložkou odmítl jinou pracovní nabídku.

7. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 6. 4. 2022, č. j. 23 Co 28/2022-334, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 22 748 Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Wünsche. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně a souhlasil rovněž s jeho právními závěry. Podle odvolacího soudu soud prvního stupně správně vyšel „z priority a závaznosti výkladu provedeného Ústavním soudem, kdy se tak odklonil od právního závěru Nejvyššího soudu“, neboť „rozhodovací důvody“ nálezu Ústavního soudu jsou závazné i v poměrech této věci. Uvedl, že soud prvního stupně se „dostatečně zabýval posouzením, že ze strany zaměstnavatele nedošlo ke svévoli nebo zneužití práva odstoupit od konkurenční doložky… dostatečně se přitom zabýval posouzením doby, kdy došlo k odstoupení od konkurenční doložky (fikcí k datu 20. 10. 2016), kdy zaměstnavatel vyrozuměl zaměstnance o záměru od konkurenční doložky odstoupit již v září 2016, rovněž se dostatečně zabýval důvody pro odstoupení … správně dospěl i rovněž k úvaze o záměru zaměstnance po založení firmy v průběhu výpovědní lhůty podnikat v oboru, který sám žalobce označoval za nekonkurující bývalému zaměstnavateli“. Žalobce tedy „realizoval své právo svobodně podnikat“, a proto „nebylo rozhodné odmítnutí nabídky Alzheimer centra“. Soud prvního stupně rovněž „správně zhodnotil, že na funkci provozního ředitele po změně pracovní smlouvy žalobce pracoval po dobu 4 měsíců, k jednostrannému ukončení pracovního poměru výpovědí z 31. 8. 2016 přistoupil žalobce nepochybně po zvážení svých dalších zaměstnaneckých či podnikatelských aktivit“. Z těchto důvodů odvolací soud uzavřel, že „odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky k datu 20. 10. 2016 sledovalo legitimní cíl, nebylo výrazem libovůle zaměstnavatele“.

## II.
## Dovolání

8. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (jeho „výroku I. … jako i navazujícímu výroku II.“) podal žalobce dovolání. V návaznosti na nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19, z něhož soudy vycházely, dovolatel předestírá k řešení otázku, zda „je i v souvislosti se závěry Nálezu ÚS platně a po právu sjednán v pracovněprávním vztahu shora citovaný důvod pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele, když rozhodnutí o naplnění takového důvodu je čistě na svévoli zaměstnavatele“, a pokud ano, „zda není takovýto postup ze strany zaměstnavatele zneužitím práva a/nebo svévolí zaměstnavatele“, a „jakým způsobem je potřeba vykládat korektivy stanovené v Nálezu ÚS“ a „jaké další korektivy je potřeba případně zkoumat“. Má za to, že ve věci, o níž bylo rozhodováno uvedeným nálezem, se (s ohledem na odlišně sjednaný důvod odstoupení od konkurenční doložky) jedná „o zcela skutkově odlišnou situaci než ve zdejším řízení“, jeho závěry proto neměly být v projednávané věci aplikovány a soudy se měly řídit závazným právním názorem dovolacího soudu vysloveným v jeho zrušovacím rozhodnutí, od něhož se odchýlily. Pro případ, že by

byl správný názor soudů o „aplikaci Nálezu ÚS na zdejší řízení“, dovolatel namítá, že soudy jeho závěry nesprávně vyložily a na projednávanou věc nesprávně aplikovaly. Nedostatečně posuzovaly, zda odstoupení od konkurenční doložky „nebylo projevem svévole a/nebo zneužitím práva zaměstnavatele“, neboť nedostatečně zohlednily okolnosti vyjmenované v bodu 58 uvedeného nálezu Ústavního soudu. V této souvislosti dovolatel považuje za významné, že žalovaná odstoupila od konkurenční doložky 11 dní před skončením pracovního poměru, že neexistoval žádný relevantní důvod, pro který by žalovaná nemohla od konkurenční doložky odstoupit dříve, že důvod odstoupení nebyl naplněn, že odmítnul nabídku zaměstnání, které by nesplňovalo podmínky konkurenční doložky, a po skončení pracovního poměru zahájil podnikání v oblasti nekonkurující žalované a že žalovaná od konkurenční doložky odstoupila s účelem toliko se zbavit povinnosti hradit „vyrovnání za dodržování konkurenční doložky“. Uvedené skutečnosti soudy vyložily v neprospěch žalobce a jejich postupem byl proto zkrácen na právech garantovaných Listinou základních práv a svobod, a sice právu vlastnit majetek, právu na svobodnou volbu povolání a právu na spravedlivý proces. S ohledem na uvedené dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu, popřípadě i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu (soudu prvního stupně) k dalšímu řízení.

9. Žalovaná ve vyjádření k podanému dovolání navrhla, aby Nejvyšší soud dovolání žalobce odmítl pro nepřípustnost, případně zamítl, neboť dovolání není podle jejího názoru důvodné.

10. Tříčlenný senát č. 21, který měl podle rozvrhu práce Nejvyššího soudu dovolání projednat a rozhodnout o něm, dospěl při posouzení dovoláním předestřené právní otázky [zda žalovaná (zaměstnavatel) byla oprávněna před skončením pracovního poměru účastníků jednostranně odstoupit od sjednané konkurenční doložky na základě ujednání o právu zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, pokud „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“] – s ohledem na obsah nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19 – k právnímu názoru odlišnému od toho, který byl vyjádřen v rozsudcích Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012, a přímo v této věci v rozsudku ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018. Proto tříčlenný senát č. 21 rozhodl podle § 20 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, o postoupení věci k rozhodnutí velkému senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu (dále též jen „velký senát“). Velký senát pak věc projednal a rozhodl o ní v souladu s ustanoveními § 19 a § 20 odst. 1 uvedeného zákona.

## III.
## Přípustnost dovolání

11. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „o. s. ř.“) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

12. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

13. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je

dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

14. Dovolání žalobce směřuje též proti výrokům rozsudku odvolacího soudu, jimiž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení vynaložených účastníky v řízení před soudem prvního stupně a v odvolacím řízení. Nejvyšší soud dovolání žalobce v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

15. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 1. 2016 jako ředitel korporace a posléze na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 jako provozní ředitel se sjednanou mzdou ve výši 200 000 Kč měsíčně. V dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 strany sjednaly též konkurenční doložku v délce trvání 6 měsíců od ukončení pracovního poměru, ve které se žalovaná zavázala poskytnout žalobci peněžité vyrovnání za každý měsíc řádného plnění povinností „ve výši měsíční mzdy po odečtení případných daní a zákonných srážek“; součástí konkurenční doložky bylo ujednání o tom, že zaměstnavatel může po dobu trvání pracovního poměru účastníků odstoupit od konkurenční doložky, pokud (mimo jiné) „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“. Pracovní poměr účastníků skončil výpovědí ze strany žalobce, k níž přistoupil dopisem ze dne 31. 8. 2016, ke dni 31. 10. 2016. Ještě před skončením pracovního poměru žalovaná dne 20. 10. 2016 doručila žalobci odstoupení od konkurenční doložky s odůvodněním, že „by vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které jste získal v zaměstnání u zaměstnavatele, nebylo přiměřené ani účelné, abychom vůči Vám sjednaný zákaz konkurence vynucovali či na něm trvali a hradili za to peněžité vyrovnání“. Krátce poté, co přistoupil k výpovědi z pracovního poměru, žalobce dne 22. 9. 2016 založil společnost M. I. a. s., jejímž prostřednictvím zahájil podnikatelskou činnost nekonkurující žalované, a v průběhu výpovědní doby odmítl nabídku práce „Alzheimer centra“, kde by vykonával práci nevyhovující podmínkám konkurenční doložky.

16. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda žalovaná (zaměstnavatel) byla oprávněna před skončením pracovního poměru účastníků jednostranně odstoupit od sjednané konkurenční doložky na základě ujednání o právu zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, pokud „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“. Velký senát shledal dovolání ve věci samé přípustným, neboť s ohledem na obsah nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19, tato dovolacím soudem vyřešená právní otázka má být posouzena jinak, než jak je uvedeno v rozsudcích Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012, nebo přímo v této věci v rozsudku ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018.

## IV.
## Důvodnost dovolání

17. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce není

opodstatněné.

18. Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, kdy účastníci uzavřeli konkurenční doložku a kdy žalovaná na základě sjednaného důvodu od konkurenční doložky odstoupila – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném v době od 1. 7. 2016, tedy ode dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 47/2016 Sb., do 31. 12. 2016, tedy do dne předcházejícího dni, kdy nabyly účinnosti zákony č. 377/2015 Sb. (část) a č. 264/2016 Sb. (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti (jeho část) zákon č. 460/2016 Sb. (dále též „o. z.“).

19. Podle ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec 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, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

20. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v § 310 odst. 1 zák. práce by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 zák. práce).

21. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance (§ 310 odst. 4 zák. práce).

22. Podle ustanovení § 2001 o. z. od smlouvy lze odstoupit, ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon.

23. Odstoupením od smlouvy (dohody) se v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) rozumí jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku smlouvy (dohody), v němž je vyjádřena vůle uzavřenou smlouvu (dohodu) zrušit a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se smlouva (dohoda) zpravidla od počátku (tj. s účinky *ex tunc*) ruší (srov. § 2004 o. z.); odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pracovněprávní vztah ruší vždy s účinky od nynějška (*ex nunc*) – srov. § 2004 odst. 3 větu první o. z. Odstoupit nelze od kolektivní smlouvy, i když smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy sjednají (srov. § 28 odst. 3 zák. práce). Odstoupit od smlouvy (dohody) v pracovněprávních vztazích lze výlučně jen v případech stanovených zákonem anebo sjednaných ve smlouvě (dohodě).

24. Předmětem pracovněprávního vztahu z dohody, v níž se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu (tzv. konkurenční doložky), jsou práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu zajišťující ochranu zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu účastníků před výdělečnou činností zaměstnance, která by měla vůči němu soutěžní povahu. Smysl a účel takového ujednání spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří v průběhu pracovního poměru u zaměstnavatele získávají informace, poznatky a znalosti, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu a tím závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele (srov.

například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5337/2017). Právní vztah založený konkurenční doložkou se současně vyznačuje tím, že jeho obsah se naplňuje až po skončení pracovního poměru, kdy teprve nastupuje závazek zaměstnance zdržet se po určitou dobu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a vzájemný závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za každý měsíc plnění závazku. Ke dni skončení pracovního poměru zde tedy ještě nejsou (nemohou být) vzájemná práva a povinnosti z konkurenční doložky (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 48/2017).

25. Zákonná úprava zvláštní úpravu odstoupení od konkurenční doložky neobsahuje. Ustanovení § 310 odst. 4 zák. práce jen stanoví, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance; uvedené omezení platí výlučně pro zaměstnavatele, zaměstnanec může odstoupit od konkurenční doložky i po skončení pracovního poměru. Zaměstnavateli a zaměstnanci je tedy ponechána možnost, aby si další podmínky odstoupení od konkurenční doložky upravili smluvně.

26. Nejvyšší soud ve svých dřívějších rozhodnutích vyslovil nesouhlas s názorem, podle kterého ustanovení § 310 odst. 4 zák. práce zaměstnavatele opravňuje odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Vycházel z toho, že v ustanovení § 310 odst. 4 zák. práce se o důvodech odstoupení od dohody uzavřené podle ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení této dohody ze strany zaměstnavatele až v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho vycházel z právního názoru, že údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě dovolací soud zakládal své úvahy na v pracovněprávních vztazích uplatňovaném principu ochrany zaměstnance [jenž v době od 1. 1. 2012 našel své vyjádření v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance – srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce], který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance. Setrvale proto judikoval, že možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by byla takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, uveřejněný pod č. 35/2012 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010, uveřejněný pod č. 145/2012 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 18/2012).

27. V návaznosti na uvedenou judikaturu Nejvyšší soud v usnesení ze dne 26. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 60/2018, shledal správným závěr odvolacího soudu, že „odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků, a to bez ohledu na to, že v pracovní smlouvě bylo sjednáno, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu“.

28. V rozsudku ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018, vydaném přímo v nyní projednávané věci, Nejvyšší soud dospěl k závěru, že je absolutně neplatné (§ 580 a 588 o. z.) ujednání o odstoupení od konkurenční doložky, které možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky ponechává na „volném uvážení“ zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele získal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které by musely být chráněny konkurenční doložkou, neboť se jedná – ve svých důsledcích – o obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z

kteréhokoliv důvodu“.

29. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19 (jímž bylo zrušeno shora uvedené usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 60/2018, vydané ve skutkově obdobné věci), dospěl k závěru (vyjádřenému v tzv. právní větě nálezu), že plošný zákaz smluvních ujednání výslovně umožňujících zaměstnavateli odstoupit od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu, jenž je stanoven toliko judikaturou obecných soudů, nikoli zákonem, je ústavně nepřípustným soudcovským dotvářením práva a porušuje princip dělby moci (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky), princip autonomie vůle a smluvní svobody jednotlivců (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) a základní práva zaměstnavatele podle čl. 2 odst. 3 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Právo zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez uvedení důvodu, byla-li tato možnost smluvními stranami výslovně sjednána, ovšem neznamená, že zaměstnanci coby typově slabší smluvní straně v pracovněprávních vztazích nemá být poskytnuta žádná ochrana před potenciální svévolí nebo zneužitím tohoto práva ze strany zaměstnavatele. Svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nicméně musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky předpokládány.

30. Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou podle čl. 89 odst. 2 Ústavy České republiky závazná pro všechny orgány i osoby (k závaznosti nálezové judikatury Ústavního soudu srov. zejména nález pléna Ústavního soudu ze dne 2. 6. 2009, sp. zn. Pl. ÚS 9/06, jakož i rozhodnutí tam citovaná, a též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2020, sp. zn. 31 Cdo 1330/2020, uveřejněný pod č. 13/2021 Sb. rozh. obč.). Toto ustanovení je třeba vykládat tak, že závazný není jen výrok nálezu, ale i odůvodnění, resp. Ty jeho části, jež obsahují „nosné důvody“ (srov. například nález pléna Ústavního soudu ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 2/03, nebo nález pléna Ústavního soudu ze dne 22. 3. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 45/04). Jak přitom Ústavní soud setrvale dovozuje, právní názor obsažený v tzv. právní větě rozhodnutí Ústavního soudu je, má-li obecnou povahu, obecně závazný při řešení typově shodných případů (srov. například usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 10. 2002, sp. zn. II. ÚS 355/02, jakož i rozhodnutí tam citovaná).

31. Z uvedeného vyplývá, že nejsou důvodné námitky dovolatele, prostřednictvím nichž soudům obou stupňů vytýká, že se řídily nosnými důvody vyplývajícími z nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19. Namítá-li dovolatel, že „v Nálezu ÚS se jedná o zcela skutkově odlišnou situaci“, pak přehlíží, že Ústavní soud v nálezu podrobil kritice i v této věci vydaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018. Odvolací soud tedy správně poznamenal, že „závěry vyjádřené Nejvyšším soudem v rozhodnutí 21 Cdo 4779/2018 byly modifikovány a překonány právě ústavním nálezem sp. zn. II. ÚS 1889/19“ a že „rozhodovací důvody (*ratio decidendi*) jsou závazné i v poměrech této konkrétní projednávané věci“.

32. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19 (dále také jen „cit. nález“), dosavadní rozhodovací praxi Nejvyššího soudu vytknul, že ačkoliv na jedné straně ve své judikatuře přiznává, že účelem konkurenční doložky je primárně ochrana zájmů a práv zaměstnavatele, nikoli zaměstnance, 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 (bod 32 cit. nálezu). Ve vztahu k jím projednávané věci potom zdůraznil, že obecné soudy vyhověly žalobě s pouhým poukazem na to, že sjednání možnosti odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez udání důvodu je z podstaty věci nepřípustné a absolutně neplatné, ačkoliv nepřípustnost takového smluvního ujednání není stanovena zákonem,

nýbrž byla dovozena judikaturou Nejvyššího soudu (bod 43 cit. nálezu).

33. Mezi východiska cit. nálezu lze zařadit závěr Ústavního soudu, podle nějž 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 (bod 41 cit. nálezu). Za ústavně konformní označil proto ty závěry obecných soudů, podle nichž 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 podle Ústavního soudu 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. Podle Ústavního soudu to platí o to víc, že obecné soudy tento zájem zaměstnance bez dalšího předpokládají a nepovažují za nezbytné zjišťovat a prokazovat, že je ve světle konkrétních skutkových okolností případu skutečně dán (srov. bod 45 cit. nálezu).

34. Ústavní soud shledal problematičnost judikatury Nejvyššího soudu jednak v rovině dopadu do oblasti základních práv a ústavně chráněných zájmů zaměstnance, neboť – jak již bylo uvedeno – se závazky z konkurenční doložky není spojeno pouze právo zaměstnance požadovat od zaměstnavatele poskytnutí peněžitého plnění, nýbrž i povinnost zaměstnance nekonkurovat zaměstnavateli a eventuálně také povinnost zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu. Další problematickou stránkou je pak podle Ústavního soudu dopad do oblasti základních práv zaměstnavatele, neboť 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) [srov. body 47 až 49 cit. nálezu]. K řešení naznačených situací pak 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 podle § 310 odst. 5 zák. práce nebo zániku závazku zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty podle § 310 odst. 3 zák. práce). Ve vztahu k jiným způsobům zániku těchto závazků ale podrobnější právní úprava chybí (viz zákonná úprava možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky podle § 310 odst. 4 zák. 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 (srov. bod 50 cit. nálezu).

35. Právě v tomto volném prostoru, který § 310 odst. 4 zák. práce ve spojení s § 2001 o. z. vytváří v oblasti úpravy podmínek pro možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky, se podle Ústavního soudu naplno uplatní ústavní garance svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (srov. Hůrka, P. a kol. Zákoník práce. Komentář. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 661, podle 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 (srov. bod 51 cit. nálezu).

36. Vzhledem k tomu, že konkurenční doložka je tzv. spící smlouvou, neboť zamýšlené právní následky začne vyvolávat až po skončení pracovního poměru, zajišťuje podle Ústavního soudu kogentní úprava obsažená v ustanovení § 310 odst. 4 zák. práce, podle kterého zaměstnavatel může odstoupit pouze v této dormantní (spící, neaktivní) fázi konkurenční doložky, ochranu zaměstnance jakožto typově slabší smluvní strany v pracovněprávních vztazích (bod 52 cit. nálezu).

37. Ve světle těchto skutečností se Ústavnímu soudu 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 základních práv a svobod (bod 53 cit. nálezu). Obecné soudy se proto 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 zák. práce ve spojení s § 2001 o. z. nepřípustná (bod 54 cit. nálezu).

38. Ústavní soud však současně zdůraznil, že uvedený závěr 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 základních práv a svobod. Ztotožnil se 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 (srov. body 55 a 56 cit. nálezu).

39. Z čl. 28 Listiny základních práv a svobod Ústavní soud dovodil povinnost obecných soudů 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 (srov. bod 57 cit. nálezu).

40. 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. 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 dřív (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) [srov. bod 58 cit. nálezu].

41. Velký senát proto uzavírá, že v souladu s nálezem Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19, je závěr, že s ohledem na její povahu, jakožto synallagmatického právního vztahu sloužícího primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance odstoupit i na základě smluvního ujednání, podle kterého je zaměstnavatel v uvedené době oprávněn od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, popřípadě i na základě jinak obdobně sjednané možnosti odstoupení. V řízení, v němž se zaměstnanec po zaměstnavateli domáhá zaplacení peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky, je však soud povinen 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.

42. Smluvnímu ujednání, podle kterého je zaměstnavatel po dobu trvání pracovního poměru oprávněn odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, odpovídá (představuje obdobně sjednanou možnost odstoupení) i účastníky sjednaná možnost žalované v uvedené době od konkurenční doložky odstoupit, jestliže „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“. Slouží-li konkurenční doložka primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele, je v souladu s tímto jejím účelem, sjednali-li účastníci možnost žalované posoudit, zda žalobce v průběhu svého zaměstnání u žalované získal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou (s ohledem na jejich povahu, rozsah či aktuálnost) způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu a tím závažným způsobem ztížit činnost žalované. Skutečnost, zda úvaha žalované, že žalobce takové informace a poznatky nezískal, byla s ohledem na všechny okolnosti správná, není z hlediska posouzení platnosti právního jednání žalované, jímž od konkurenční doložky odstoupila, významná; sjednaná možnost odstoupení ponechává volné úvaze žalované, zda se bude potencionálnímu konkurenčnímu střetu zájmů mezi žalovanou a žalobcem, k němuž by mohlo po skončení pracovního poměru účastníků dojít zneužitím informací a poznatků nabytých žalobcem v souvislosti s výkonem zaměstnání, konkurenční doložkou bránit. Soud prvního stupně tedy správně poznamenal, že „nemůže soud rozhodnout tak, aby zaměstnavateli de facto nařídil povinnost své ‚obchodní tajemství‘ konkurenční doložkou chránit“.

43. Z hlediska platnosti učiněného odstoupení je tedy významné, zda žalovaná s ohledem na všechny významné okolnosti (jejichž příkladmý výčet Ústavní soud učinil) jednala svévolně nebo své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky zneužila. Výsledné posouzení přitom nemůže být jen jakýmsi aritmetickým průměrem zvažovaných okolností, neboť některým okolnostem musí být s ohledem na konkrétní zvláštnosti projednávané věci připisován větší význam než ostatním.

44. V projednávané věci odvolací soud (jakož i soud prvního stupně) správně zohlednil (srov. bod 39 odůvodnění rozhodnutí soudu prvního stupně a body 12 a 13 odůvodnění rozsudku odvolacího soudu) především okolnost, že pracovní poměr účastníků skončil na základě výpovědi, k níž žalobce přistoupil pouhé dva měsíce poté, co na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 7. 2016 (v níž byla konkurenční doložka obsažena) začal vykonávat funkci provozního ředitele, s jejímž výkonem měly být spojeny informace a poznatky chráněné konkurenční doložkou, a že tuto funkci v době odstoupení od konkurenční doložky (20. 10. 2016) vykonával necelé čtyři měsíce, kdy s ohledem na tyto časové souvislosti nelze žalované vytýkat, že své rozhodnutí odstoupit od konkurenční doložky neučinila dříve. Za neméně významnou okolnost potom soudy správně považovaly, že žalobce ještě před tím, než žalovaná od konkurenční doložky odstoupila, a krátce poté, co přistoupil k výpovědi z pracovního poměru, dne 22. 9. 2016 založil společnost M. I. a. s., jejímž prostřednictvím zahájil podnikatelskou činnost nekonkurující žalované, a proto odmítnutí pracovní nabídky „Alzheimer centra“, kde by vykonával práci nevyhovující podmínkám konkurenční doložky, nebylo motivováno touto skutečností. Evidentně tedy vycházely ze skutkového závěru, že žalobce v době rozvázání pracovního poměru byl veden záměrem zahájit tuto svou podnikatelskou činnost (podle odvolacího soudu soud prvního stupně „správně zhodnotil, že … k jednostrannému ukončení pracovního poměru výpovědí z 31. 8. 2016 přistoupil žalobce nepochybně po zvážení svých dalších zaměstnaneckých či podnikatelských aktivit“); jiné pohnutky, které by vedly žalobce k podání výpovědi z pracovního poměru, ze skutkových zjištění soudů ani ze skutkových tvrzení účastníků nevyplývají.

45. Uvedené okolnosti jsou dostatečnou oporou pro závěr odvolacího soudu, že „odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky k datu 20. 10. 2016 sledovalo legitimní cíl, nebylo výrazem libovůle zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel objektivně vyhodnotil důvody, pro které netrval na ochraně (ne)nabytých znalostí a poznatků žalobce po dobu jeho pracovního poměru, kdy neshledal důvod dále omezovat žalobce v jeho zaměstnaneckých či podnikatelských aktivitách po skončení pracovního poměru u žalované“. Jinými slovy řečeno, odstoupení od konkurenční doložky doručené žalobci dne 20. 10. 2016 nelze považovat za svévoli žalované nebo zneužití sjednaného práva odstoupit od konkurenční doložky z její strany. Jedná se proto o platné právní jednání, jež bylo způsobilé přivodit zamýšlené právní účinky spočívající ve zrušení závazku z konkurenční doložky od jeho počátku.

46. Správnost uvedeného závěru nemohly zpochybnit námitky, že „žalovaná již při podání výpovědi žalobcem musela vědět, že žalobce potřebné know-how nenabyl“ a „neexistoval jakýkoli relevantní důvod, proč by měla žalovaná vyčkávat s odstoupením od konkurenční doložky až do 20. 10. 2016, tj. 11 dní před skončením pracovního poměru“, a proč by nemohla „odstoupit od konkurenční doložky dříve“, že „s ohledem na sjednaný zákaz konkurence se rozhodnul uplatňovat v jiné oblasti“, že vlastní podnikání zahájil až „po skončení pracovního poměru u žalované“ a že „své následné zaměstnání a podnikání vybíral právě i s ohledem na sjednanou konkurenční doložku“, neboť dovolatel jimi vyjadřuje svůj nesouhlas s hodnocením provedených důkazů a se skutkovými zjištěními soudů, přičemž předestírá skutečnosti, které nebyly soudy zjištěny, a uplatňuje tak jiný dovolací důvod než ten, který je jako jediný přípustný uveden v ustanovení § 241a o. s. ř.; přehlíží přitom, že skutkové námitky (vycházející z jiného skutkového stavu věci) nejsou způsobilé zpochybnit právní posouzení věci odvolacím soudem. Při úvaze o tom, zda je právní posouzení věci odvolacím soudem správné, totiž Nejvyšší soud vychází (musí vycházet) ze skutkových závěrů odvolacího soudu a nikoli z těch skutkových závěrů, které v dovolání na podporu svých právních argumentů nejprve zformuluje

sám dovolatel (srov. například důvody usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2006, sp. zn. 29 Odo 1203/2004, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2013, sp. zn. 29 Cdo 3829/2011).

47. Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – z hlediska uplatněného dovolacího důvodu, ve vztahu k němuž bylo dovolání shledáno přípustným, správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., a nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce ve věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.