

**Judikát NS 21 Cdo 4986/2010**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/20/2011
Spisová značka:	21 Cdo 4986/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.4986.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Konkurenční doložka
Dotčené předpisy:	§ 310 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 363 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 48 odst. 1 obč. zák. § 29a odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 29a odst. 3 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006
Kategorie rozhodnutí:	B

21Cdo 4986/2010

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně I. J., zastoupené Mgr. Patrikem Bauerem, advokátem se sídlem v Chomutově, nám. 1. máje č. 97, proti žalované CREDIT MANAGEMENT a.s. se sídlem v Praze 3 - Žižkově, Táboritská č. 1000/23, IČO 26909910, zastoupené Mgr. Romanem Ambrožem, advokátem se sídlem v Brně - Štýřicích, Vinohrady č. 794/45, o 45.477,50 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. zn. 5 C 89/2009, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 19. května 2010 č.j. 39 Co 569/2009-86, takto:

Dovolání žalované se zamítá.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou dne 21.10.2008 u Obvodního soudu pro Prahu 7 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 45.477,50 Kč spolu s 10,75% úrokem z prodlení od 1.7.2008 do 31.12.2008 s tím, že "dále od 1.1.2009 bude výše úroků z prodlení odpovídat výši repo sazby stanovené Českou národní bankou, zvýšené o 7 procentních bodů". Žalobu zdůvodnila tím, že pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.5.2006 jako vedoucí správy pohledávek a že v pracovní smlouvě byla sjednána rovněž konkurenční doložka, v níž se žalobkyně zavázala, že se po dobu 12 měsíců po ukončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která byla předmětem činnosti žalované nebo která by měla vůči žalované soutěžní povahu, a v níž se žalovaná oproti tomu zavázala "vyplácet žalobkyni peněžité vyrovnání ve výši 1,5 násobku průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění". Žalobkyně dne 28.3.2008 ukončila pracovní poměr výpovědí "s účinností ke dni 31.5.2008" a po ukončení pracovního poměru žalobkyně vykonává výdělečnou činnost "v souladu s konkurenční doložkou", žalovaná jí však ani přes její výzvu nevyplatila sjednané peněžité plnění za měsíc červen.

Žalovaná potvrdila, že sjednala se žalobkyní v pracovní smlouvě ze dne 1.5.2006 konkurenční doložku. Požadované plnění však žalobkyni nenáleží, neboť žalovaná od konkurenční doložky ještě za trvání pracovního poměru odstoupila. Poté, co obdržela výpověď z pracovního poměru, žalovaná totiž dospěla k závěru, že nemá "zájem na dalším trvání konkurenční doložky", a "pokusila" se předat žalobkyni písemné odstoupení od konkurenční doložky;

žalobkyně však "bez uvedení důvodu odmítla tuto písemnost převzít".

Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 26.8.2009 č.j. 5 C 89/2009-55 mezitímně rozhodl tak, že "žaloba je co do základu plně po právu" a že "o výši nároku a nákladech řízení bude rozhodnuto rozsudkem konečným". Dospěl k závěru, že mezi účastnicemi byla v pracovní smlouvě ze dne 1.5.2006 sjednána konkurenční doložka, od níž žalovaná platně neodstoupila. Žalovaná totiž neprokázala, že by se do doby skončení pracovního poměru účastnic "písemnost dostala do okruhu dispozice žalobkyně, a to ať již při osobním předání a jeho odmítnutí nebo zmaření doručení ze strany zaměstnance".

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.5.2010 č.j. 39 Co 569/2009-86 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Dovodil, že "konkurenční doložka byla sjednána jako součást pracovní smlouvy" a že "z hlediska její platnosti jí nelze nic vytknout", a ztotožnil se se závěry soudu prvního stupně v tom, že se žalované nepodařilo prokázat, že by odstoupení od konkurenční doložky žalobkyní řádně doručila, neboť žalovaná nedoložila o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb písemný záznam a ani neprokázala, že by žalobkyně odmítla písemnosti převzít či neposkytla součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. Odvolací soud odmítl také námitku žalované "ohledně soutěžního charakteru práce, kterou žalobkyně vykonávala po ukončení pracovního poměru u společnosti Dopravní zdravotnictví a. s.", neboť z výpisu z obchodního rejstříku je zřejmé, že předmět činnosti této společnosti nemá konkurenční povahu ve vztahu k předmětu činnosti žalované.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že konkurenční doložka je neplatná, neboť - jak vyplývá z ustanovení § 29a zákoníku práce, v němž se užívá "minulého času" - mohla být sjednána až po té, co žalobkyně "skutečně získala informace a znalosti, které by mohly ztížit činnost zaměstnavatele". Žalovaná nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, který dovodil, že žalobkyně po skončení pracovního poměru účastnic nekonkurovala žalované jen z výčtu předmětu podnikání společnosti Dopravní zdravotnictví a. s., aniž by zkoumal, co je "reálným předmětem náplně práce žalobkyně a do jaké míry má soutěžní charakter k činnosti žalované". Žalovaná dále dovozuje, že od konkurenční doložky řádně odstoupila, neboť není možné "dávat k tíži žalované, že veškeré pokusy o řádné ukončení konkurenční doložky žalobkyně úmyslně mařila". Soudy navíc při svém rozhodování vycházely "z nepřipustného důkazu", kterým byla žalobkyní předložená kopie diáře zástupce žalované s poznámkou "IVA - nemoc"; jde o důkaz, který je "výlučným vlastnictvím a interním materiálem prvního zástupce žalované sloužící výhradně k zaznamenávání řady údajů nutných pro výkon jeho praxe a tvořící předmět jeho advokátního tajemství a v žádném případě nebyl dán žádnému ze stávajících či minulých zaměstnanců či žalobkyní souhlas k pořizování jeho kopií a jejich užívání pro jakékoliv účely". Žalovaná dovozuje přípustnost dovolání z ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. k tomu oprávněnou osobou (účastníci řízení), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.].

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o.s.ř. se nepřihlíží [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Protože dovolání může být podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř. přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu především z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci [§ 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř.]; z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 písm. a) o.s.ř. a z důvodu, že vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování (§ 241a odst.3 o.s.ř.). Ize - jak vyplývá ze znění ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. - rozhodnutí odvolacího soudu napadnout, jen je-li dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) a b) o.s.ř. Dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř.

totiž neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě případného pochybení spočívajícího v tom, že odvolací soud dospěl ke skutkovému zjištění (a na něm založil své rozhodnutí), které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Protože pouze posouzení právních otázek, které byly v rozhodnutí odvolacího soudu řešeny, může vést k závěru o zásadním významu napadeného rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce, není dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. způsobilým podkladem pro úvahu dovolacího soudu, zda napadené rozhodnutí má ve věci samé ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. po právní stránce zásadní význam.

Žalovaná ve svém dovolání mimo jiné zpochybňuje správnost skutkového zjištění soudů, podle kterého žalobkyně po skončení pracovního poměru účastnic vykonávala u společnosti Dopravní zdravotnictví a.s. činnost, kterou by konkurovala žalované; tím uplatnila dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst.3 o.s.ř. I kdyby (snad) byly její výhrady v tomto směru opodstatněné, nelze na základě okolností uplatněných dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst.3 o.s.ř. činit - jak vyplývá z výše uvedeného - závěr o zásadním významu napadeného rozsudku odvolacího soudu po právní stránce.

V projednávané věci soudy mimo jiné řešily právní otázku, za jakých předpokladů může zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky. Protože uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.

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 ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje a ani, jak vyplývá z ustanovení § 241a odst.2 a § 242 odst.3 o.s.ř., přezkumu dovolacího soudu nepodléhá), že v pracovní smlouvě ze dne 1.5.2006 si účastnice v bodě VII sjednaly, že "zaměstnanec se zavazuje, že se po dobu dvanácti měsíců po ukončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu", že "zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání ve výši 1,5 násobku průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku", a že "peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období". Pracovní poměr účastnic skončil dnem 31.5.2008; ještě před jeho skončením žalovaná vyhotovila dopis ze dne 27.5.2008, v němž žalobkyni sděluje, že "podle ustanovení § 310 odst.4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění odstupuje" od dohody obsažené pod bodem VII, kterou "uzavřela dne 1.5.2006 v rámci pracovní smlouvy" se žalobkyní.

Platnost konkurenční doložky, sjednané pod bodem VII v pracovní smlouvě účastnic ze dne 1.5.2006, je třeba i v současné době posuzovat podle v té době účinné právní úpravy, tedy podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 311/2002 Sb., č. 312/2002 Sb., č. 274/2003 Sb., č. 46/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 628/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 563/2004 Sb., č. 169/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 342/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 72/2006 Sb. a č. 79/2006 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2006 (dále jen "zák. práce"), otázka odstoupení od této konkurenční doložky se však řídí právní úpravou účinnou v době, kdy k němu ze strany žalované došlo (mělo dojít), tedy zákonem podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb. a nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2008 (dále jen "zákoník práce") [srov. § 364 odst.1 zákoníku práce].

Podle ustanovení § 310 odst.4 zákoníku práce zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Z ustanovení § 363 odst.2 zákoníku práce plyne, že od tohoto ustanovení se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

Podle ustanovení § 48 odst.1 občanského zákoníku, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky, může od smlouvy účastník odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto.

Odstoupením od právního úkonu se v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) rozumí jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný (dříve učiněný) právní úkon, a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se právní úkon od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak; odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pracovněprávní vztah ruší vždy s účinky od nynějška (ex nunc).

Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Pro odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je v ustanovení § 310 odst.4 zákoníku práce předepsáno časové omezení; odstoupení je účinné, jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání pracovního poměru účastníků (před skončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele).

S názorem, podle kterého ustanovení § 310 odst.4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, dovolací soud nesouhlasí. Předně, v ustanovení § 310 odst.4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymežit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho, 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 je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn

zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.

Nejvyšší soud z uvedených důvodů dospěl k závěru, že odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků a že ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.

V posuzovaném případě jednak v konkurenční doložce ze dne 1.5.2006 nebylo sjednáno odstoupení od dohody, jednak žalovaná odstoupila od konkurenční doložky v dopise ze dne 27.5.2008, aniž by v něm uvedla důvod odstoupení od dohody. I kdyby byl dopis ze dne 27.5.2008 žalobkyni doručen (pokládán za doručení), je nepochybné, že nemohl vyvolat žalovanou zamýšlené právní následky. Soudy proto dospěly k (věcně) správnému závěru, že konkurenční doložka účastnic nebyla odstoupením zrušena.

Opodstatněná není ani námitka žalované o tom, že konkurenční doložka je neplatná, neboť nemohla být sjednána již při uzavření pracovní smlouvy, ale teprve poté, co žalobkyně "skutečně získala informace a znalosti, které by mohly ztížit činnost zaměstnavatele". S tímto názorem, který žalovaná zakládá na "minulém čase" použitým v dikci ustanovení § 29a zák. práce, nelze souhlasit.

Podle ustanovení § 29a odst. 1 zák. práce zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Podle ustanovení § 29a odst.3 zák. práce konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti zaměstnance, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba, lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná. Ze samotné okolnosti, že se v ustanovení § 29a odst.3 zák. práce hovoří o získání informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů v "minulém čase", nelze úspěšně dovozovat, že by bylo přípustné uzavřít konkurenční doložku teprve po té, co by zaměstnanec získal takové informace, poznatky nebo znalosti. Naopak, ze znění ustanovení § 29a zák. práce a jeho smyslu (účelu), směřujícího především k ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele, které by mohlo být využito v hospodářské soutěži, je nepochybné, že sjednání konkurenční doložky zákon předpokládá zpravidla v době vzniku pracovního poměru (základního pracovního vztahu), tedy ještě dříve, než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů vskutku seznámí, neboť jen tehdy může zaměstnavatel (v zájmu ochrany svého obchodního tajemství) uvážít, zda zaměstnanci umožní přístup k těmto informacím, poznatkům a znalostem, nebo zda učiní jiná opatření na ochranu svých práv. V ustanovení § 29a odst.3 zák. práce se pak uvádí "minulý čas" jen proto, aby bylo zřejmé, že sjednaná konkurenční doložka může mít své opodstatnění a převzaté závazky se uplatní jen tehdy, jestliže zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele získal (mohl získat) takové informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využití při výdělečné činnosti zaměstnance, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, a jen pro dobu po skončení pracovního poměru účastníků. K platnosti konkurenční doložky se tedy nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu v tomto výroku byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst.1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Vzhledem k tomu, že tímto rozhodnutím se řízení ve věci nekončí, bude i o náhradě nákladů dovolacího řízení rozhodnuto v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě soudu odvolacího.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 20. září 2011

JUDr. Ljubomír Drápal, v. r.  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)