

Nekalosoutěžní aspekty odchodu zaměstnanců od soutěžitele

Zuzana Beerová

Práce byla vypracována pro Výjezdní seminář katedry obchodního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze

Praha

2017

1. Úvod do problematiky

Fenomén nekalosoutěžních aspektů odchodu zaměstnanců od soutěžitele je třeba sledovat z několika pohledů. Prvním z pohledů je pohled zaměstnavatele – soutěžitele, jehož zaměstnanci společnost opouštějí. Tito zaměstnanci si s sebou odnášejí v mnohých případech určité „know-how“, schopnosti a dovednosti, které nemohli nabýt jinde než u svého dosavadního zaměstnavatele.¹ Dalším, pro soutěžitele jistě nepřijemným aspektem odchodu jeho zaměstnanců je znalost obchodního tajemství, hovoříme-li o manažerské špičce jeho zaměstnanecké struktury², ale i prostá znalost poměrů uvnitř společnosti³, s níž prakticky přirozeně odchází každý zaměstnanec.

Na celou problematiku se lze podívat i optikou odcházejícího zaměstnance. Ten, ať již motivován finančně, vztahy na pracovišti, aj., je jistěn na ústavní úrovni v Listině zakotveným právem na svobodnou volbu povolání.⁴ Podle tohoto ustanovení má každý „právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Zároveň však s sebou může nést břímě v podobě obchodního tajemství nebo konkurenční doložky.⁵

Konečně i soutěžitel – nový zaměstnavatel, ke kterému přechází zaměstnanci od zaměstnavatele původního, nemusí stát zcela z obliga. Tento soutěžitel se mohl na odchodu zaměstnanců podílet nejrůznějším způsobem, ať nabídkou výhodnějších pracovních podmínek⁶, tak způsoby, které dosavadní soudní výklad a doktrína⁷ označují za nekalosoutěžní. Jedná se například o situaci, kdy soutěžitel nabídne zaměstnanci jiného soutěžitele pracovní místo a ke kteréžto nabídce rovnou připojí i předvyplněnou výpověď, kterou by měl zaměstnanec svému dosavadnímu zaměstnavateli předložit.⁸

2. Současná právní úprava

V současné právní úpravě neexistuje samostatné ustanovení, které by vymezovalo nekalosoutěžními aspekty odchodu zaměstnanců od soutěžitele, nebo jeho dílčí instituty. Pro posouzení nekalosoutěžní

¹ O tom dále v rozboru judikatury.

² Někteří autoři označují tuto kategorii zaměstnanců jako „znalostní management“, viz např. Bureš Vladimír: *Znalostní management a proces jeho zavádění*, Grada, 2007

³ Jako mohou být například výše platů, osobní vztahy ve vyšších pozicích, jejichž znalost může konkurence soutěžitele využít při odlákávání dalších zaměstnanců, atp.

⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava IV., čl. 26

⁵ O problematice obchodního tajemství i konkurenční doložky více dále.

⁶ Což je v intencích hospodářské soutěže v pořádku, tím spíše, že se tak nejčastěji děje prostřednictvím veřejné reklamy soutěžitele, který k získání nových zaměstnanců používá zveřejňování údajů o nástupním platu, zaměstnaneckých benefitech atp., viz dále názor JUDr. Ondřejové.

⁷ Dle disertační práce JUDr. Jaroslava Tomáška *Nekalosoutěžní přetahování zaměstnanců a jiných spolupracovníků*, Brno 2015, str. 17.

⁸ Více o nekalosoutěžních praktikách při odlákávání zaměstnanců od soutěžitele viz dále.

povahy jednání soutěžitele, jeho zaměstnance a nebo soutěžitele, jenž se snaží zaměstnance odlákat, je třeba začít u generální klauzule nekalé soutěže. Tu nalezneme v zákoně č. 89/2012, Sb., občanském zákoníku (dále jen „občanský zákoník“), konkrétně v § 2976. Ten stanoví, že o nekalou soutěž se jedná za následujících podmínek: (i) jde o hospodářský styk, v němž se osoba dostala do (ii) rozporu s dobrými mravy, a to (iii) jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům. Generální klauzule následně v druhém odstavci demonstrativně vyjmenovává podstaty, které se označují za nekalosoutěžní.

Jak vidno například z následujících závěrů této práce, věnujících se dosavadní judikatuře v oblasti nekalosoutěžních aspektů odchodu zaměstnanců od soutěžitele, podřazuje často rozhodovací praxe soudů tyto aspekty pod demonstrativní podstaty generální klauzule (zejm. parazitování na pověsti závodu fiktivním navázáním na jeho činnost, porušení obchodního tajemství atp.). Zejména v okamžiku, kdy zákon taxativně neuzavírá možné způsoby, kterými se lze dopustit nekalosoutěžní jednání, je vytvořen široký prostor pro soudnictví, které rozhoduje *ad hoc* po posouzení konkrétních případů (i o tom dále v této práci).

JUDr. Dana Ondřejová vymezuje⁹ tzv. soudcovské (nepojmenované) skutkové podstaty generální klauzule nekalé soutěže, které vznikají jejím soudním výkladem, resp. výkladem podmínky rozporu s dobrými mravy soutěže. Tyto soudcovské podstaty dělí JUDr. Ondřejová do tří skupin, a to do (i) porušení norem veřejného nebo soukromého práva se soutěžním dopadem, (ii) jednání nenaplňující znaky zákonných (pojmenovaných) skutkových podstat nekalé soutěže, ale těmto podstatám se blížících, a nakonec (iii) ostatní jednání v rozporu s dobrými mravy soutěže. Právě do poslední skupiny řadí JUDr. Ondřejová přetahování zaměstnanců od konkurence. Dodává ale, že takové jednání je nekalosoutěžní v případě, že je při něm užito závadných metod (nejčastěji zlehčování), a že dle konstatní judikatury¹⁰ se má za to, že nabídka lepších poměrů v novém potenciálním zaměstnání není nekalou soutěží. Ke stejným závěrům se přiklání i Profesor Petr Hajn Brněnské Masarykovy univerzity¹¹.

⁹ Ondřejová Dana: *Tzv. soudcovské (nepojmenované) skutkové podstaty nekalé soutěže pohledem nové systematiky*, Obchodněprávní revue 10/2012, str. 287

¹⁰ K tématice judikatury viz dále v této práci.

¹¹ Hajn Petr: *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*, Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, Brno 2000, str. 129 a násl.

3. Konkrétní nekalosoutěžní aspekty odchodu zaměstnanců od soutěžitele

Jak již bylo nastíněno v úvodu práce, lze na problematiku nekalosoutěžních aspektů odchodu zaměstnanců od soutěžitele nazírat z různých úhlů pohledu:

1) Soutěžitel – původní zaměstnavatel

Soutěžitel v postavení původního zaměstnavatele, tedy zaměstnavatele, od kterého odcházejí zaměstnanci, nemá z pohledu nekalé soutěže vůči odcházejícímu zaměstnanci žádné povinnosti.¹² Jeho právem ovšem je, aby odcházející zaměstnanec zachoval veškeré povinnosti, které mu jeho odchodem vůči původnímu zaměstnavateli vzniknou, tedy povinnosti vyplývající z konkurenční doložky (byla-li uzavřena), povinnost nevyzradit obchodní tajemství, zdržet se zneužívat know-how nabyté u soutěžitele atp. Stejně tak je právem takového soutěžitele – pokud zjistí, že jiný soutěžitel odlákává nedovoleným způsobem jeho zaměstnance – bránit se soudně¹³ proti takovému jednání, neboť jak již práce výše konstatuje, jedná se o nekalosoutěžní chování.

2) Soutěžitel – nový zaměstnavatel

Jak již bylo řečeno, nekalosoutěžní povaha jednání „nového“, resp. potenciálního zaměstnavatele spočívá zpravidla v odlákávání zaměstnanců od soutěžitele jiného. Takové odlákávání může sledovat dva záměry – zprvu zisk cenných zaměstnanců (tj. zaměstnanců ovládajících know-how, majících přehled o konkrétním trhu, dlouholetou zkušenost atp.), nebo likvidaci či oslabení soutěžitele - konkurenta pro nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců.¹⁴ K takovému odlákávání se v praxi mnohdy přidává i odlákávání klientů / zákazníků od soutěžitele, které ovšem nemá „pracovněprávní“ povahu a proto se jím tato práce nezabývá.¹⁵

3) Zaměstnanec

Co se zaměstnanců, kteří odcházejí od jednoho soutěžitele k druhému týče, setkáváme se s největší materií případů, při nichž může dojít k naplnění skutkové podstaty nekalé soutěže.

Odcházející zaměstnanec (jak již bylo zmíněno) odnáší s sebou od soutěžitele cenné informace nejen v podobě níže uvedeného, ale také informace osobního charakteru (lze si představit např. informace o zdravotním či rodinném stavu vlastníka původního zaměstnavatele atp.) Je však diskutabilní (a bylo by zřejmě k posouzení ad hoc dle konkrétní spojitosti věci se soutěžitelem a jeho postavením na

¹² Pokud odhlédneme od tematiky nekalé soutěže, setkáme se samozřejmě s povinnostmi vyplývajícími z pracovního práva, jako je odstupné, vydání osvědčení o zaměstnání atp.

¹³ K možnostem ochrany práv jednotlivých subjektů viz dále.

¹⁴ Zde si lze představit například situaci, kdy v určitém regionu působí dva velcí soutěžitelé, zabývající se identickou výrobou, pro níž je třeba speciálně vyškolených (potažmo vyučených) zaměstnanců, kterých však není možno sehnat dostatek, neboť vyučení v konkrétním oboru není atraktivní pro uchazeče; tedy např. dvě kovoobráběcí společnosti, které jsou schopny každá s rostoucí produkcí na pozici zámečnická přijmout každý rok až 8 nových zaměstnanců, avšak zámečnickem se v daném regionu vyučí pouze 7 osob za rok.

¹⁵ Kromě judikaturní části, kdy se o odlákávání zákazníků hovoří jako o jedné ze skutkových podstat.

trhu), do jaké míry lze takovou informaci považovat za součást obchodního tajemství dle jeho zákonné definice.

Další – a dle praxe nejběžnější¹⁶ – problematikou je ochrana mnohokrát zmíněného know-how, tedy soubor „výrobních, technických, technologických a jiných poznatků a dovedností, které vedou k racionálnějšímu nebo efektivnějšímu vyřešení určitého problému a jsou podnikatelsky využitelné.“¹⁷ Nekalosoutěžní dopad má však pouze takové využití know-how v dalším zaměstnání, které zaměstnanec nabyl u původního zaměstnavatele. Je tedy třeba vyloučit ty dovednosti, které nabyl zaměstnanec před nástupem do původního zaměstnání a tyto dále nerozvíjel. Zahrnout je naopak třeba ty znalosti, které zaměstnanec u původního zaměstnavatele buď zcela nabyl, nebo alespoň (částečně) rozvinul.

Konečně významnou otázkou je i otázka ochrany obchodního tajemství. To občanský zákoník v § 504 definuje jako „konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem a jejichž vlastník zajišťuje ve svém zájmu odpovídajícím způsobem jejich utajení.“ Občanský zákoník dále přímo vymezuje, a to v § 2985, jakým způsobem může zaměstnanec naplnit jeho vyzrazením nekalosoutěžní skutkovou podstatu, a totiž když „jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli (...).“ Tato definice tedy zahrnuje všechny relevantní skutečnosti, které zaměstnanec nabyl u původního zaměstnavatele (soutěžitele), a které by tím, že je tento zaměstnanec vyzradí u zaměstnance nového, mohly původního zaměstnavatele poškodit v rámci hospodářské soutěže. Obchodní tajemství navíc chrání i zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, který v § 248 odst. 1 stanoví, že „kdo poruší jiný právní předpis o nekalé soutěži tím, že se při účasti v hospodářské soutěži dopustí h) porušování obchodního tajemství, a způsobí tím ve větším rozsahu újmu jiným soutěžitelům nebo spotřebitelům nebo opatří tím sobě nebo jinému ve větším rozsahu neoprávněné výhody, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta, zákazem činnosti nebo propadnutím věci.“ (Kde výši trestu lze dle kvalifikované skutkové podstaty podle odstavce 3 stejného ustanovení zvýšit.) Typickou situací dle tohoto ustanovení může být okamžik, kdy zaměstnanec vyzradí obchodní tajemství novému zaměstnavateli, aby tento z toho tajemství získal prospěch a zaměstnanec si tím vylepšil své postavení u soutěžitele. Je však třeba podotknout, že k vyzrazení obchodního tajemství

¹⁶ Na základě dotazů v internetových on-line poradnách a webových článků, které se zabývají tématikou blízkou problematice nekalosoutěžních aspektů odchodu zaměstnanců od soutěžitele, lze tvrdit, že nejčastější dotazy zaměstnanců i zaměstnavatelů směřují právě k ochraně know-how, popř. obchodního tajemství, které ale laici nesprávně synonymizují. (Když pojem „know how“ obchodní právo vykládá spíše jako podmnožinu obchodního tajemství a zároveň možnou samostatně fungující entitu, viz Hajn Petr: *Když nevíme, jak správně vymezit „know-how“*, Obchodněprávní revue 11/2010, str. 313)

¹⁷ Štenglová I. in Štenglová I., Drápal L., Pury F., Korbel F.: *Obchodní tajemství. Praktická příručka*, Linde, Praha 2005, str. 16

zaměstnancem nemusí vždy docházet v souvislosti s jeho odchodem k jinému soutěžiteli, ale typicky například při komunikaci zaměstnance jednoho soutěžitele se zaměstnanci soutěžitele konkurenčního, tedy v rámci určitých sociálních vztahů mezi těmito zaměstnanci.

Nelze opomenout situaci, ve které zaměstnanec neodchází k jinému soutěžiteli, ale odejde „na volnou nohu“ a začne např. podnikat ve stejném oboru. Výše uvedená tvrzení se na tuto situaci použijí obdobně, využívá-li v nové činnosti u původního zaměstnavatele nabyté know-how nebo znalost jeho obchodního tajemství.

4. Možnosti právní ochrany

Stejně jako u konkrétních způsobů naplnění skutkové podstaty nekalé soutěže při odchodu zaměstnanců, i při otázce možné ochrany proti tomuto jednání je třeba posuzovat z pohledu každého zúčastněného subjektu zvlášť, tedy:

1) Z pohledu soutěžitele – původního zaměstnavatele

V případě původního zaměstnavatele, optikou této práce „poškozeného“ soutěžitele, je třeba rozlišovat dvě situace, a to byla-li či nebyla uzavřena mezi ním a zaměstnancem konkurenční doložka. V případě, že konkurenční doložka byla uzavřena, má soutěžitel pevnější půdu pro uplatňování svých nároků, neboť v okamžiku jejího porušení zaměstnancem drží poškozený soutěžitel jasně uplatnitelný nárok. Může tedy po zaměstnanci požadovat plnění, na kterém se v konkurenční doložce strany dohodli. Pokud zaměstnanec dle uzavřené doložky neplní, je možné uplatnit soutěžitelův nárok u soudu žalobou na zaplacení. Konkurenční doložka se však vztahuje pouze na závazek nevykonávat výdělečnou činnost v oblasti shodné s činností původního zaměstnavatele, tedy uplatní se na oblast, ve které by zaměstnanec využil know-how nabyté u původního zaměstnavatele. Lze tvrdit, že po okamžiku uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka sjednána, se na pracovní závazek (nebo samostatnou činnost), ve kterém bývalý zaměstnanec toto know-how uplatní, se na toto uplatnění nehledí jako na nekalosoutěžní. V případě obchodního tajemství však lze mít za to, že ani po vypršení platnosti konkurenční doložky nelze toto tajemství vyzrazovat (avšak i zde je třeba posuzovat konkrétní problematiku, neboť jinak bude na obchodní tajemství hleděno v okamžiku, kdy v případě např. tříleté konkurenční doložky po jejím uplynutí již původní společnost neexistuje, jinak v okamžiku, kdy se jedná např. o výrobní postup, který byl za dobu trvání konkurenční doložky překonán, a jinak v okamžiku, kdy se jedná např. o recepturu, která tvoří nosný základ produkce společnosti).

Pokud nebyla uzavřena konkurenční doložka a zaměstnavatel se dozvěděl o nekalosoutěžním jednání bývalého zaměstnavatele, může se obrátit na soud s žalobou dle konkrétního právního jednání

žalovaného, typicky např. žalobou na zdržení se protiprávního jednání (tedy např. zanechání vyzrazování obchodního tajemství), žalobou na náhradu škody (tedy např. finanční kompenzace újmy vzniklé v souvislosti s odchodem kvalifikovaných zaměstnanců) apod. Důkazní břemeno v těchto případech nese žalobce, tedy bývalý zaměstnavatel.

2) Z pohledu soutěžitele – nového zaměstnavatele

Nový zaměstnavatel se musí bránit zejména výše uvedeným žalobám a jsou-li neopodstatněné, žádat např. poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (tedy např. veřejné omluvy v případě, že mu žaloba jiného soutěžitele způsobila újmu).

3) Z pohledu zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je nutné opět rozlišovat, zda odcházel od zaměstnavatele s uzavřenou konkurenční doložkou nebo bez ní. Kromě možnosti žalovat platnost konkurenční doložky jako takové, je situace obdobná jako u nového zaměstnavatele – pakliže je zaměstnanec soudně napaden původním zaměstnavatelem a toto napadnutí je bezdůvodné, může po bývalém zaměstnavateli požadovat např. přiměřené zadostiučinění.

4. Dosavadní judikatura

Vzhledem k tomu, že současný občanský zákoník de facto přebíral úpravu nekalé soutěže ze zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, lze mít za to, že lze v tomto případě použít i starší judikaturu jako relevantní.

V rozsudku **32 Odo 2031/1999** se Nejvyšší soud ČR zabýval situací, kdy zaměstnanec odejde od soutěžitele a odnese si s sebou rozdělanou práci, kterou následně předá klientovi jako samostatně podnikající osoba. Projektant inženýrských sítí jako zaměstnanec společnosti vypracoval v době trvání zaměstnanecké poměru asi 90% práce na velkém projektu. Práci u zaměstnavatele tento zaměstnanec ukončil a začal projektovat na živnostenské oprávnění. Při odchodu od zaměstnavatele však tento projektant neodevzdal rozpracovanou zakázku, kterou posléze dokončil a vlastním jménem předal zákazníkovi. Soud prvního stupně došel k závěru, že jednání projektanta naplnilo znaky generální klauzule nekalé soutěže. Tento rozsudek však napadli žalovaný i žalobce, který ve sporu zvítězil, neboť soud zamítl jeho nárok na náhradu škody a přiznal mu pouze peněžité zadostiučinění. Odvolací soud se se závěry soudu prvního stupně ztotožnil, avšak podotkl, že je třeba rozlišovat mezi pracovněprávní a soutěžní stránkou věci. Fakt, že zaměstnanec řádně neodevzdal při odchodu rozdělanou dokumentaci, považuje odvolací soud za pracovněprávní problematiku. Na druhé straně ale dovodil, že: *„pokud zaměstnanec svým jednáním ještě před tím, než zahájí svou vlastní samostatnou podnikatelskou činnost, si připravuje výhodnější podmínky, které by jinak při*

zahájení podnikání neměl, na úkor svého zaměstnavatele, pak jde o jednání soutěžní a takové jednání může být hodnoceno jako jednání nekalé soutěže.“ Oproti soudu prvního stupně pak odvolací soud přiznal žalobci peněžité zadostiučinění, avšak pouze ve třetinové výši, což vedlo k dovolání obou účastníků řízení k Nejvyššímu soudu ČR. Ten mimo jiné konstatoval, že se ztotožňuje se skutkovými závěry soudů první a druhé instance a předmětem jeho rozhodování se staly pouze zmíněné dvě třetiny částky zadostiučinění, které žalobci nepřiznal a dovolání odmítl.

Fakt, že nekalosoutěžního jednání se nemusí dopustit pouze ten, kdo se soutěže přímo účastní, nýbrž i osoba třetí, která do ní zasáhne, judikoval Nejvyšší soud ČR v usnesení vydaném pod sp. zn. **32 Odo 1464/2006**. Žalovaný jako jednatel žalobkyně (společnosti s ručením omezeným) oslovoval dopisem dodavatele a obchodní partnery žalující společnosti, ve které tyto upozorňoval, že všichni zaměstnanci žalobkyně podali k určitému datu výpověď a dopisem mohl vzbudit u adresátů důvodnou obavu, že tato skutečnost bude mít negativní vliv na fungování žalobkyně. Jednatel žalobkyně (tedy žalovaný) měl i ve společnosti, ke které odešli zaměstnanci žalobkyně, být nadále zaměstnancem, tedy nejednalo se o případ, kdy chce zaměstnanec při odchodu od soutěžitele odlákat klienty a partnery, se kterými by spolupracoval v nadcházejícím vlastním podnikání. Soud prvního stupně žalobě nevyhověl, neboť vyhodnotil, že zaměstnanec žalobkyně v pozici jejího jednatele nemohl vystupovat jako soutěžitel, a ustanovení o nekalé soutěži se tak na jeho jednání nebudou vztahovat. Odvolací soud potvrdil názor soudu první instance s tím, že upravil jeho výrok tak, že: *„nekalosoutěžně jednajícím nemusí být pouze ten, kdo se sám hospodářské soutěže v daném oboru bezprostředně účastní, ale může jím být i třetí osoba, která svým jednáním do této soutěže nekalosoutěžně zasáhne. Ovšem aby bylo možno hovořit o účasti subjektu na hospodářské soutěži, je třeba dovést zájem nekalosoutěžně jednajícího na úspěchu jednoho soutěžitele na úkor druhého, tedy na výsledku soutěže, tj. konkurenčního boje dvou soutěžitelů.*“ Žalobkyně tento rozsudek napadlo dovoláním, neboť byla mimo jiné přesvědčena, že věc má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud potvrdil rozsudky soudů nižších stupňů, které konstatují, že jednáním žalovaného nemohla být naplněna obecná skutková podstata nekalé soutěže, neboť nebyly současně splněny její tři základní podmínky. Zároveň soud dovedl, že žalovaný v pozici jednatele nijak nenarušil hospodářskou soutěž mezi konkurenty v podobě žalobkyně na straně jedné, a společností, ke které odešli její zaměstnanci na straně druhé. Nejvyšší soud se zároveň usnesl, že dovolání v této věci nebylo přípustné.

Ve věci sp. zn. **32 Cdo 2085/2007** rozhodoval Nejvyšší soud ČR o případu, ve kterém šlo o přetahování zaměstnanců i klientů společnosti, podnikající v chemickém průmyslu, a o problematiku

ochrany jejího obchodního tajemství. Bývalí zaměstnanci společnosti si během trvání svého zaměstnaneckého poměru u ní založili společnost vlastní, zabývající se stejným předmětem podnikání jako jejich dosavadní zaměstnavatelky. Toto jednání mělo mít za následek ochromení činnosti této společnosti (žalobkyně) a žalovaní se měli dopustit jednání, kterým naplnili podmínky generální klauzule nekalé soutěže, jakož i skutkových podstat parazitování na pověsti a zmíněné porušení obchodního tajemství. Soud prvního stupně nedošel k závěru, že by došlo k naplnění skutkových podstat nekalé soutěže a žalobkyně proti tomuto rozhodnutí podala odvolání. Odvolací soud potvrdil závěry soudu prvního stupně s tím, že se žalobkyni nepodařilo dostatečně prokázat nekalosoutěžní povahu jednání žalovaných. Nejvyšší soud dovolání odmítl, neboť neshledal důvody pro dovolání dle o.s.ř.

Nekalosoutěžním jednáním se zabýval i trestní senát Nejvyššího soudu ČR, který se v usnesení **sp. zn. 5 Tz 161/2000** zabýval otázkou, zda naplní skutkovou podstatu nekalé soutěže fakt, že bývalý zaměstnanec použije ve svých propagačních materiálech shodné logo nebo shodný výraz označující zaměření obou podnikatelů. Věci se soud zabýval na podnět ministra vnitra poté, co městský soud zastavil trestní stíhání obviněného. Ministr ve své stížnosti podtrhuje fakt, že zaměstnanec, tedy nový soutěžitel, po odchodu od svého zaměstnavatele používal snadno zaměnitelný název společnosti, identické logo (které však nemělo ochrannou známku) a proklamoval, že po odchodu od společnosti zůstává úroveň jím poskytovaných služeb stejná, avšak o 10% levnější (společnost bývalého zaměstnavatele obviněného poté, co se tento stal jejím konkurentem, začala vykazovat výrazně menší zisk). Tím lze dle ministra dovodit, že se obviněný snažil poškodit pověst původního zaměstnavatele a parazitovat na jeho pověsti. Nejvyšší soud dovodil, že nelze přisuzovat k tíži obviněného, že využil podobný název pro svou společnost, neboť tento název označuje druh činnosti, kterým se oba podnikatelé zabývají. Fakt, že bývalému zaměstnavateli obviněného klesl v roce, kdy obviněný začal poskytovat služby své společnosti o 10% levněji, nesevřdí dle názoru Nejvyššího soudu ČR průkazně o tom, že se tak stalo v důsledku činnosti obviněného. V tomto ohledu NS konstatoval, že *„rozpor s dobrými mravy soutěže nelze spatřovat v každém porušení zásad poctivého hospodářského styku, nýbrž jen v porušení takovým jednáním, které je objektivně způsobilé společenskou funkci hospodářské soutěže zkreslit, a tím i účinky soutěže zeslabit nebo vyloučit, popřípadě je změnit v negativní.“* Nejvyšší soud stížnost ministra vnitra zamítl jako nedůvodnou.

5. Závěr

Problematika nekalosoutěžních aspektů odchodu zaměstnanců od soutěžitele je tématem nesmírně širokým. Právě vzhledem k tomu nelze uchopit tuto problematiku jako jediný institut, který by bylo

možno upravit konkrétním ustanovením. Pro jednotlivé případy je třeba hledat konkrétní řešení. To vede k podřazování různých podstat po zobecněné podstaty, kterými jsou již ty demonstrativní, uvedené v občanském zákoníku, tak ty soudcovské. Problematika zároveň ukazuje, na jak tenkém ledě se mohou subjekty pracovněprávních vztahů v prostředí hospodářské soutěže ocitnout, a na druhé straně jak „pevná ruka“ judikatury v této oblasti panuje. Z teorie by se mohlo zdát, že pod nekalosoutěžní podstaty, kterými lze jednotlivé aspekty odchodu zaměstnanců od soutěžitele postihnout, lze zařadit veliký objem jednání, která jsou jednoduše prokazatelná a jednoznačná. Judikatura ale ukazuje, že pro naplnění těchto podstat však mnohdy „nestačí“ jednání, které by veřejnost za nekalosoutěžní zřejmě označila.¹⁸

V daném tématu by také bylo za hodno laickou veřejnost více školit a lépe ji o něm informovat, vzdor zásadě *vigilantibus iura*. V praxi lze totiž často pozorovat případy, kdy soutěžitel, jemuž odcházejí zaměstnanci, a živí se na základě zkušeností nabytých díky původnímu zaměstnání, nečinně přihlíží jejich jednání, neboť neví, že se v takovém případě může bránit a jak. Stejně tak odcházející zaměstnanci mnohdy netuší, že svým jednáním po odchodu od zaměstnavatele mohou tohoto mnohými způsoby poškodit, a že celá věc nemusí být v důsledku řešena pouze občanskoprávními, nýbrž i trestněprávními prostředky.

Zdroje

Literatura a odborné články

5. Bureš Vladimír: *Znalostní management a proces jeho zavádění*, Grada, 2007
6. Hajn Petr: *Soutěžní chování a právo proti nekalé soutěži*, Spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, Brno 2000
7. Hajn Petr: *Když nevíme, jak správně vymezit „know-how“*, Obchodněprávní revue 11/2010
8. Ondřejová Dana: *Tzv. soudcovské (nepojmenované) skutkové podstaty nekalé soutěže pohledem nové systematiky*, Obchodněprávní revue 10/2012
9. Tomášek Jaroslav: *Nekalosoutěžní přetahování zaměstnanců a jiných spolupracovníků*, Brno 2015
10. Štenglová I., Drápal L., Púry F., Korbel F.: *Obchodní tajemství. Praktická příručka*, Linde, Praha 2005

Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 32 Odo 2031/1999
2. Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 5 Tz 161/2000
3. Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 32 Odo 1464/2006
4. Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 32 Cdo 2085/2007

¹⁸ Srov. 32 Odo 1464/2006