3. 6. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud

Značně překvapivé rozhodnutí Nejvyššího soudu, které v podstatě popřelo smysl dohod o konkurenční doložce pro zaměstnavatele,[1] zvrátil nález Ústavního soudu.

Bývalý zaměstnavatel se žalobou domáhal, aby byla bývalé zaměstnankyni uložena povinnost zaplatit 420.000 Kč s úroky z prodlení. Žalovaná zaměstnankyně pracovala pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy obsahující konkurenční doložku, v níž se zavázala, což je ostatně podstatou dohody o konkurenční doložce, zdržet se po dobu jednoho roku po ukončení pracovního poměru výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se recipročně zavázal poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění tohoto závazku. Pro případ nesplnění závazku ze strany zaměstnance byla sjednána smluvní pokuta ve výši průměrného ročního příjmu, tedy (při základní měsíční mzdě ve výši 35.000 Kč) celkem 420.000 Kč. Zaměstnankyně však, jak bylo prokázáno, porušila svůj závazek zdržet se konkurenčního jednání, neboť se nechala na čtyři dny zaměstnat u společnosti, která vykonává činnost, jež má soutěžní povahu k předmětu činnosti zaměstnavatele. Navzdory krátké době nového zaměstnání původní zaměstnavatel uplatnil svůj nárok plynoucí ze zmíněné konkurenční doložky a s ní související smluvní pokuty.

Soud prvního stupně žalované zaměstnankyni uložil, aby zaměstnavateli zaplatila částku 35.000 Kč s příslušenstvím (čili částku odpovídající toliko jedné měsíční mzdě resp. jednomu měsíčnímu plnění) a současně rozhodl, že zaměstnavatel je povinen zaplatit zaměstnankyni na náhradě nákladů řízení částku 114.032 Kč. Soud totiž v rámci úvah o přiměřenosti smluvní pokuty zohlednil krátkou dobu zaměstnání u konkurence. - Odvolací soud však rozhodl, že smluvní pokutu sjednanou pro případ porušení závazku plynoucího z konkurenční doložky není možné moderovat a uložil zaměstnankyni povinnost zaplatit částku 385.000 Kč s úrokem z prodlení, a dále rozhodl, že je povinna zaplatit na nákladech řízení před soudy obou stupňů částku 227.741,55 Kč. Smluvní pokuta totiž nebyla v rozporu s dobrými mravy a ani nepřiměřená, neboť pokud by se žalovaná zdržela zapovězené činnosti, měla by po dobu 12 měsíců právo na peněžité vyrovnání ve výši svého průměrné měsíční mzdy.

Překvapivé a ústavní stížností napadené rozhodnutí Nejvyššího soudu

Jenže Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací rozhodl tak, že žaloba zaměstnavatele byla v celém rozsahu zamítnuta. NS ČR sice v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne 27. 6. 2018, označil úvahu odvolacího soudu o tom, že sjednaná smluvní pokuta není nepřiměřená okolnostem případu, za „úplnou a správnou“, současně však uvedl, že výkon práva zaměstnavatele spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty žalovanou byl v daném případě v rozporu s dobrými mravy. NS vyšel z toho, že v daném případě pracovní poměr žalované (zaměstnankyně) u nového zaměstnavatele trval jen tři resp. čtyři dny, než skončil z iniciativy žalované zrušením ve zkušební době. Tato skutečnost prý znamená, že žalovaná zaměstnankyně porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu. Za této situace nelze po zaměstnankyni

spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, a proto výkon práva žalobkyní spočívající v tomto požadavku je třeba hodnotit jako rozporný s dobrými mravy. A také ve svém poněkud překvapivém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne 27. 6. 2018, NS ČR dodal, že pro případ možného zneužití „citlivých“ informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele, pak měl zaměstnavatel k dispozici jiné způsoby ochrany než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce. Tím v podstatě popřel smysl konkurenční doložky. - Nepřehlédněme, pokud hodnotíme výsledek sporu, že zaměstnavateli NS uložil zaplatit na náhradě nákladů řízení zaměstnankyni 109.868,- Kč, pokud jde o řízení před soudem prvního stupně, 83.788,- Kč na nákladech odvolacího řízení a 41.204,- Kč za dovolací řízení před NS ČR. Není divu, že si podal ústavní stížnost.[2]

Ústavní soud dospěl v nálezu spis. zn. II. ÚS 3101/18, ze dne 2. 5. 2019, k závěru, že ústavní stížnost je důvodná, a proto jí vyhověl a zrušil zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 1922/2018-273, neboť jím bylo porušeno vlastnické právo a právo na podnikání zaměstnavatele zaručené čl. 11 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Vzhledem ke smluvní povaze konkurenčních doložek je nezbytné vykládat ust. § 310 zákoníku práce upravující dohodu o konkurenční doložku rovněž v souladu s ústavní zásadou pacta sunt servanda (smlouvy je třeba dodržovat), dodal. Zásada pacta sunt servanda, vyložil Ústavní soud, se uplatňuje všude tam, kde se v právním řádu vyskytuje smlouva, jako obecný právní institut, neboť jsou vzájemně nerozlučně spjaty. Tato zásada totiž nevyjadřuje nic jiného než skutečnost, že smlouva je závazná. Závaznost smlouvy je přitom jejím pojmovým znakem. Nelze tak uvažovat o "nezávazné smlouvě" a samo toto slovní spojení je protimluv. Výklad Nejvyššího soudu učiněný v napadeném rozhodnutí však závaznou povahu konkurenční doložky nerespektuje.

Rozhoduje fakt porušení dohody, ne délka jejího porušování

Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko a pouze porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, nikoliv však doba trvání nového zaměstnání či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání. Co se týká krátké doby zaměstnání u konkurenčního podnikatele, Ústavní soud zohlednil, že k případnému předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce jen minut – např. zkopírováním dat na pevný disk.

Ústavní soud zhodnotil projednávaný případ správně tak, že pokud by zaměstnankyně dostála svým smluvním povinnostem, náleželo by jí peněžité vyrovnání ve výši průměrného ročního příjmu, tedy (při základní měsíční mzdě vedlejší účastnice ve výši 35.000 Kč) celkem 420.000 Kč. Pokud tedy bylo mezi účastníky dohody o konkurenční doložce smluveno, že v případě porušení závazku zdržet se konkurenčního jednání je zaměstnankyně povinna zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve stejné výši, není na takové dohodě cokoliv nemorálního, co by odůvodnilo následnou moderaci smluvní pokuty. Pokud by byl akceptován závěr Nejvyššího soudu o toliko zanedbatelném porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, stala by se její použitelnost v praxi velmi spornou, neboť zaměstnavatelé by si nemohli být jisti, zda by její budoucí porušení ze strany zaměstnance nebylo v soudním sporu shledáno rovněž zanedbatelným, v důsledku čehož by ovšem sjednání konkurenční doložky pro zaměstnavatele zcela postrádalo svůj smysl.

Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

_____
[1] Pročež bylo kritizováno hned vícero autory, nejprve >>> zde, a pak následně i přímo zástupci advokátní kanceláře v daném sporném případě zastupující zaměstnavatele, a to >>> zde.
[2] Jak o tom bylo informováno >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe