11. 4. 2019

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

Ještě jednou ke konkurenční doložce v pracovněprávním vztahu a smluvní pokutě za její porušení

Na stránkách epravo.cz se v poslední době hned dva autoři věnovali rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018, který se týká nároku na smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky v pracovněprávním vztahu. Zatímco Jan Peřinka rozhodnutí ve svém příspěvku vítá,[1] Adolf Maulwurf se k němu staví kriticky.[2]Nezakrývám, že je mi bližší posledně uvedený přístup, neboť naše kancelář zastupovala zaměstnavatele v uvedeném sporu, přičemž proti citovanému rozhodnutí Nejvyššího soudu jsme v zastoupení klienta podali ústavní stížnost, o níž je vedeno u Ústavního soudu řízení pod sp. zn. II.ÚS 3101/18. V toto příspěvku bych ráda navázala na debatu k uvedenému rozhodnutí a obohatila jej o pohled zainteresované strany sporu.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018, představuje pro všechny zaměstnavatele, kteří ve své praxi sjednávají smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky, výstražný signál. Poselství uvedeného rozsudku lze totiž shrnout tak, že **i když ze strany zaměstnance dojde k porušení konkurenční doložky, nemusí to nutně znamenat vznik nároku zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty, resp. může být takový výkon práva na zaplacení smluvní pokuty soudem odepřen jako výkon práva v rozporu s dobrými mravy**. Za uvedené názorové konstelace tak nelze pro praxi sjednávání smluvních pokut za porušení konkurenčních doložek příliš doporučovat, resp. před nimi zaměstnavatele varovat, neboť zaměstnavatelé nemají po tomto rozhodnutí Nejvyššího soudu žádnou jistotu, že jim bude taková smluvní pokuta v soudním řízení přiznána.

Skutkový základ věci

Přibližme na tomto místě alespoň základní obrysy případu řešeného Nejvyšším soudem. Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele od roku 2010 na pozici obchodního manažera, kdy v roce 2012 došlo k zániku pracovního poměru dohodou. V pracovní smlouvě (resp. jejím dodatku) byla sjednána konkurenční doložka a pro případ nesplnění závazku z ní plynoucí byla sjednána smluvní pokuta ve výši průměrné roční mzdy (při základní měsíční mzdě ve výši 35.000,- Kč tedy celkem 420.000,- Kč). **V době trvání závazku z konkurenční doložky zaměstnankyně uzavřela pracovní smlouvu a nastoupila k výkonu práce do společnosti, která je přímým konkurentem zaměstnavatele na relevantním trhu**. Uvedený nový pracovní poměr ukončila zaměstnankyně ještě ve zkušební době, resp. po 3 dnech trvání tohoto pracovního poměru.

Zaměstnavatel se o porušení závazku z konkurenční doložky dozvěděl a vyzval žalovanou k úhradě smluvní pokuty za její porušení. Zaměstnankyně dobrovolně ničeho neuhradila, a tak zaměstnavatel přistoupil k podání žaloby. Po výměně na trase Městský soud v Brně – Krajský soud v Brně (kdy prvý nejdříve žalobu zamítl, po zrušení rozsudku pro vady smluvní pokutu přiznal pouze v moderované výši 35.000,- Kč a ve zbytku žalobu zamítl) bylo nakonec odvolacím soudem rozhodnuto tak, že zaměstnankyně je povinna zaměstnavateli smluvní pokutu zaplatit v celém rozsahu.

Dovolání a rozhodnutí o něm

Proti rozsudku Krajského soudu v Brně **podala zaměstnankyně dovolání, ve kterém uvedla že pracovní smlouva i smluvní pokuta byly neplatné** (smlouva pro domnělou absenci zákonných náležitostí ve smyslu § 34 zákoníku práce, smluvní pokuta pak pro rozpor s dobrými mravy) a dále že odvolací soud měl akceptovat možnost moderace smluvní pokuty v pracovněprávním vztahu. Nejvyšší soud nepřisvědčil ani jedinému argumentu zaměstnankyně, přičemž **ohledně výše smluvní pokuty uzavřel, že její výše je přiměřená.** K navrhované možnosti moderace smluvní pokuty v pracovněprávních vtazích se poněkud nepochopitelně (a ke škodě věci) nevyjádřil vůbec.

Nejvyšší soud bez opory v podaném dovolání **do dovolacího řízení ovšem vnesl otázku výkonu práva na zaplacení smluvní pokuty v rozporu s dobrými mravy a na této úvaze následně postavil závěry napadeného rozsudku spočívající ve změně dovoláním napadeného rozsudku v neprospěch zaměstnavatele.** Nejvyšší soud se tak podle mého názoru dopustil hned dvou procesních pochybení, jednak vnesl do dovolacího řízení otázku výkonu práva v rozporu s dobrými mravy, která obsahem dovolání nebyla, kdy přitom Nejvyšší soud je vázán obsahem podaného dovolání, přičemž při řešení této otázky **zcela pominul vlastní restriktivní judikaturu, která v zásadě Nejvyššímu soudu zapovídá právní posouzení toho, zda v řízení jde o výkon práva v rozporu s dobrými mravy či ne**.[3] Za druhé pak uvedené právní **hodnocení, které vedlo k překvapivé změně dovoláním napadeného rozhodnutí, Nejvyšší soud neučinil** předmětem tzv. kontradiktorní diskuse stran, kterýžto požadavek plyne mj. z nálezu Ústavního soudu ze dne 9.2.2017 sp. zn. IV. ÚS 216/16.

Důvody rozhodnutí

Nejvyšší soud v komentovaném rozsudku však především zcela popřel smysl, podstatu, reálnou funkčnost a důvody, pro které je smluvní pokuta za porušení konkurenční doložky v praxi sjednávána. K závěru o tom, že nárok na smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy totiž v předmětné věci Nejvyšší soud dospěl poukazem na to, že **porušení konkurenční doložky trvalo celkem 3 dny.** Dle Nejvyšší ho soudu *„tato skutečnost znamená, že žalovaná porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu“.[4] Adolf Maulwurf se zcela správně ve svém příspěvku ptá, co ještě je zanedbatelnou dobou porušování závazku vyplývajícího z konkurenční doložky, aby zaměstnanec nemusel platit smluvní pokutu? Počítá se tato doba v řádu dnů, anebo dokonce týdnů?* [5] V kontextu uvedeného tak zůstává otázkou, **jaká doba trvání porušování závazku z konkurenční doložky bude pro Nejvyšší soud dostatečná?**

V dalším pak **Nejvyšší soud výslovně zmínil, že majetkový postih spočívající ve smluvní pokutě by zaměstnankyni zasáhl o to citelnějším způsobem, že se zaplacením smluvní pokuty již (v době rozhodování Nejvyššího soudu) není spojeno osvobození od závazku z konkurenční doložky**. Jinými slovy, pokud zaměstnavatel podá žalobu na zaplacení smluvní pokuty a v mezidobí od podání žaloby do pravomocného skončení věci, skončí doba, na níž byl závazek z konkurenční doložky ujednán, nebude možno smluvní pokutu přiznat, protože jejím zaplacením se zaměstnanec již nezbaví tíže konkurenční doložky a tedy za uvedené plnění neobdrží žádnou

protihodnotu. **Takový závěr – jako argument pro nepřiznání smluvní pokuty za prokazatelné porušení závazku z konkurenční doložky – je zjevně absurdní.**

A co je ještě více zarážející, Nejvyšší soud poznamenal, že *„Pro případ možného zneužití „citlivých“ informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele [nekalosoutěžního jednání ve smyslu ustanovení § 44 odst. 2 písm. h) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, dále jen „obch. zák.“], pak měla žalobkyně k dispozici jiné způsoby ochrany [např. právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži podle ustanovení § 53 a násl. obch. zák., včetně možnosti uplatnění náhrady škody podle ustanovení § 757 a § 373 obch. zák., anebo v závažném případě možnost postihu podle ustanovení § 248 tr. zákona], než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce.“* Nejvyšší soud tak přímo od uplatnění smluvní pokuty sjednané za porušení závazku z konkurenční doložky odrazuje, činí ji subsidiární a **požaduje po zaměstnavateli, aby užil jiných prostředků, jak dosáhnout ochrany svých informací.** V této souvislosti se tak nezbývá než ptát, **zda má smysl smluvní pokutu za porušení závazku z konkurenční doložky nadále sjednávat, když ji Nejvyšší soud nehodlá akceptovat?**

Závěr

Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozhodnutí zaujal postoj, na jehož základě **se zaměstnanci nemusí obávat sankcí za porušení konkurenční doložky, a zaměstnavatelé mohou na ochranu svých práv a zájmů prostřednictvím smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky rezignovat**, neboť Nejvyšší soud uvedeným rozsudkem nastoupil cestu bezbřehého paternalistického přístupu k ochraně zaměstnance. Domnívám se, že bude pro další praxi v této oblasti pracovněprávních vztahů nezbytné sledovat, jak obstojí komentovaný rozsudek Nejvyššího soudu v ústavněprávním přezkumu.

JUDr. PhDr. Karolina Spozdilová, Ph.D.

Mgr. Vít Klimpl,
advokát

KGS legal s.r.o., advokátní kancelář

Národní 416/37
110 00 Praha 1

e-mail: spozdilova@kgslegal.cz

---

[1] PEŘINKA, Jan. Nejvyšší soud nově ke smluvní pokutě z konkurenční doložky. Epravo.cz [online]. Vyd. 25.10.2018 [cit. 13.11.2018]. K dispozici >>> zde.
[2] MAULWURF, Adolf. Nakolik je konkurenční doložka závazná pro zaměstnance? Epravo.cz

[online]. Vyd. .16.10.2018 [cit. 13.11.2018]. K dispozici >>> zde.
[3] srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2001, sp.zn. 26 Cdo 931/2000 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.8.2009, sp.zn. 28 Cdo 75/2009
[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 1922/2018
[5] MAULWURF, Adolf. Citováno sub 1

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

Další články:

- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Diskriminace není legrace aneb nerovné zacházení s akcionáři při výplatě zálohy na podíl na zisku
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Neplatnost usnesení valné hromady akciové společnosti v rozhodovací praxi soudů
- Aktuální novelizace potravinových vyhlášek
- Zaměstnanecké akcie (ESOP) v roce 2026: co přináší novela a jak se na ni připravit
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Využívání holdingových struktur a na co si dát pozor
- Pluralita vedoucích odštěpného závodu
- „Těžko na cvičišti, lehko na bojišti“, aneb proč je kvalitní prodejní dokumentace klíčová (nejen) v automotive segmentu