29. 5. 2019

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

Konkurenční doložka novou optikou Ústavního soudu

Přespříští rok tomu bude již 20 let od doby, kdy český zákonodárce poprvé v pracovněprávních předpisech normoval tzv. konkurenční doložku, která od té doby prošla značným vývojem, jenž, zdá se, stále není u konce. Jedná se o velmi často používaný institut, který zaměstnavatelé využívají k tomu, aby lépe chránili své know-how, a aby si tak upevnili či udrželi svojí pozici na trhu.

GLATZOVA & Co.

Byla-li totiž konkurenční doložka v pracovní smlouvě, nebo v jejím dodatku, sjednána, zavazuje se zaměstnanec, že nebude po dobu maximálně jednoho roku od ukončení takového pracovněprávního vztahu vykonávat činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti původního zaměstnavatele, nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Zaměstnavatel je naproti tomu povinen poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, které má kompenzovat nemožnost zaměstnance dále se vyvíjet v oboru, ve kterém již získal určité zkušenosti. Výše uvedené jest základním obsahem dvoustranného synallagmatického vztahu, který jejím sjednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikne, a který je upraven v ustanovení § 310 a následující zákona č. 262/2006, zákoníku práce („ZPr“).

Jak již naznačeno výše, i přes zdánlivě zaběhnutou praxi v oblasti konkurenčních doložek stále dochází k jejich vývoji. Aby byla totiž sjednána ve smlouvě platně, musí její znění být nastaveno tak, aby odpovídalo nejen dikci zákona, ale aby také věrně odráželo nejaktuálnější judikaturu.

Krátký historický exkurz

Konkurenční doložka byla z pochopitelných důvodů téměř celou druhou polovinu 20. století naprosto mrtvým institutem. Po pádu železné opony však bylo možné nastartovat příliv zahraničních investorů, kteří především v České republice viděli v 90. letech veliký potenciál. Ti ale s českými zaměstnanci často sjednávali konkurenční doložky, které u nás de lege lata neexistovaly, a které byly českými soudy v případě vzniknuvších sporů označovány za neplatné. Bylo však zřejmé, že se jedná o věc, která bude muset být podrobena hlubší akademické i legislativní diskuzi, přičemž jako jedni z prvních v této oblasti vykopli pánové Kostečka a Vašíček[1], kteří společně polemizovali nad tím, zda je možné v našem právním řádu dnes již běžnou konkurenční doložku bez problému sjednat, přičemž shodně uzavřeli, že tak učinit spíše nelze.

Jak tomu často bývá, byl to až Ústavní soud, který poprvé přišel s průlomovým názorem. Ten ve svém nálezu z roku 1995 poprvé judikoval, že pokud je konkurenční doložka sjednána přiměřeně (v daném případě byla sjednána na dobu jednoho roku a smluvní pokuta byla stanovena ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu), je takové ujednání možné a hlavně platné[2]. Toto rozhodnutí vydal s

tím, že opačným rozhodnutím tehdejšího dovolacího soudu[3], kterým byla konkurenční doložka označena za neplatnou, došlo k zásahu do práv stěžovatele (zaměstnavatele) chráněných čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod („Listina“). O to paradoxnější toto rozhodnutí bylo v tom ohledu, že to byl právě čl. 26 Listiny, kterým Kostečka argumentoval, když tvrdil, že sjednáním konkurenční doložky dochází k jeho porušení na straně zaměstnance. Ústavní soud tuto logiku tedy naprosto otočil a při rozhodování o platnosti konkurenčních doložek ji používá dodnes.

Negativní ohlasy na sebe však nenechaly dlouho čekat a tento nález Ústavního soudu byl výrazně kritizován. Dokonce sám Ústavní soud v letech následujících došel k závěrům, kterými svá původní tvrzení ke konkurenční doložce vlastně vyvrátil[4]. Na druhou stranu každá podobně horlivá akademická diskuze povětšinou spustí lavinu, která nevyhnutelně vede k požadovaným změnám. Tak se stalo i v případě konkurenční doložky a přijetím novely č. 155/2000 Sb. tehdejšího zákoníku práce byla s účinnosti od 1. 1. 2001 zakotvena v českém právním řádu.

Dnešní podoba a zásah Ústavního soudu do úpravy přiměřenosti smluvní pokuty

Jak výše zmíněno, dnešní úpravu konkurenční doložky nalezneme v § 310 a § 311 ZPr, přičemž se nemalá část i odborné veřejnosti často domnívá, že to jsou jediné dva paragrafy, které je nutné znát, pokud chceme konkurenční doložku sjednat a posléze z ní také například uplatňovat nárok z titulu smluvní pokuty. Od jiného nálezu Ústavního soudu[5] však nastálo platí, že občanský zákoník je vůči ZPr ve vztahu subsidiarity, takže se na pracovněprávní vztahy podpůrně uplatní také všechna ustanovení občanského zákoníku, u nichž to účel vyžaduje a dovoluje. U konkurenční doložky je pak podstatná například úprava odstoupení od smlouvy, konkrétně pak § 2001 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („OZ“) či také § 2050 OZ, který normuje smluvní pokutu v rámci soukromoprávních vztahů.

Pro účely sjednání konkurenční doložky je ale skutečně potřeba znát především obsah § 310 a § 311 ZPr, ze kterých se podává, že (i) konkurenční doložka musí zajistit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za to, že se zdrží výkonu konkurenční činnosti, (ii) může být sjednána jen lze-li to po zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele, (iii) může být sjednána maximálně na dobu jednoho roku, (iv) může obsahovat smluvní pokutu, která však musí být přiměřená povaze konkurenční doložky a (v) musí být sjednána písemně.

Z uvedených podmínek bývá problematická především přiměřenost, a to zejména v závislosti na stranami sjednané smluvní pokutě. Tu můžeme měřit mnoha způsoby, přičemž z komentářové literatury se podává, že tím hlavním kritériem je povaha a význam informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele, a jejichž využití při výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost[6]. Přitom sjednat smluvní pokutu tak, aby byla přiměřená, tedy aby mohla být platně součástí konkurenční doložky je naprosto kruciální pro platnost celé konkurenční doložky jako celku. Nejvyšší soud totiž ve své rozhodovací praxi v minulosti opakovaně dovodil, že pokud je neplatně sjednána v konkurenční doložce smluvní pokuta, stává se doložka neplatnou kompletně[7]. Po rekodifikaci je však otázkou, zda bude, s odkazem na zásadu, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné a také s odkazem na možnost soudů moderovat nepřiměřené smluvní pokuty, i nadále judikatura trvat na tom, že nepřiměřená smluvní pokuta automaticky způsobí neplatnost celé konkurenční doložky[8]. K tomu se ale Nejvyšší soud doposud bohužel nevyjádřil.

Minulého října byl pak vydán judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1922/2018, který se právě přiměřeností smluvní pokuty a výkonu práva na zaplacení smluvní pokuty věnoval. Dané rozhodnutí bylo předmětem velké debaty a jen na tomto webu se o konkurenční doložce v důsledku jeho vydání

objevily hned tři samostatné články[9]. Cílem tohoto článku ale není znovu rozebírat, co v předmětném rozhodnutí řekl 21. senát Nejvyššího soudu, ale přiblížit rozhodnutí Ústavního soudu[10], kterým bylo výše zmíněné rozhodnutí soudu nejvyššího zrušeno, jelikož se se závěry v něm uvedenými Ústavní soud neztotožnil. Ze skutkového hlediska jsou dle mého názoru důležité, alespoň pokud se předmětného nálezu týče, zejména dvě skutečnosti. Tou první je, že zaměstnanec se v daném případě dopustil porušení své povinnosti zdržet se určitého jednání a podepsal pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, jehož činnost měla vůči činnosti původního zaměstnavatele (tedy stěžovatele) soutěžní povahu. Důležité pak je, že tento pracovní poměr trval čtyři dny. Druhým skutkově významným faktorem bylo, že sjednaná smluvní pokuta ve výši 420.000,- Kč odpovídala celkové výši plnění, kterou by byl býval zaměstnanec za celých 12 měsíců trvání konkurenční doložky obdržel, kdyby ji neporušil.

Vzhledem k druhé skutkové okolnosti nutno zmínit, že se Ústavní soud do rozporu s názory Nejvyššího soudu nedostal, když oba shodně judikují, že daná výše smluvní pokuty byla sjednána v přiměřené výši. Kde se ale názory obou soudních institucí rozchází je hodnocení uplatnění práv stěžovatele (tedy zaměstnavatele), který Nejvyšší soud označil za rozporný s dobrými mravy. Jak totiž popsáno shora, daný zaměstnanec byl u nového zaměstnavatele v pracovním poměru pouhé čtyři dny a sám ho ukončil ve zkušební době. Skutečnost, že zaměstnavatel i přesto požadoval zaplacení smluvní pokuty v její plné výši 420.000,- Kč, pak Nejvyšší soud neshledal souladnou s principy dobrých mravů. S lehkou nadsázkou tak lze říci, že aproboval možnost porušení právních povinností vyplývajících ze smluvních synallagmatických vztahů, když se daná povinnost poruší „jen trošku“.

V této argumentaci se již Ústavní soud s názory Nejvyššího soudu neztotožnil a shledal, že v důsledku jeho rozhodnutí došlo k porušení stěžovatelových práv chráněných čl. 11. odst. 1 a 26 odst. 1 Listiny, a co víc, že tím došlo k porušení jednoho ze základních principů soukromého práva vůbec, pacta sunt servanda. Připomněl přitom, že v konkurenční doložce je určující toliko porušení povinnosti, která byla konkurenční doložkou na obě strany uložena a není úkolem soudů zkoumat intenzitu v podobě délky trvání pracovního poměru u nového zaměstnance či dokonce skutečnost, zda například novému zaměstnavateli vyzradil jakékoli obchodní tajemství. Zřejmě s uvědoměním, že se nacházíme v ultrarychlé době digitalizace, Ústavní soud také připomíná, že k vyzrazení jakéhokoli know-how, obchodních tajemství či technologických postupů zaměstnanci stačí dokonce pár minut, přičemž z tohoto pohledu se čtyři dny zdají jako časový úsek relativně dlouhý.

Úplným závěrem Ústavní soud také akcentuje, že pokud by byl názor vyjádřený Nejvyšším soudem v jeho rozhodnutí přijat, stala by se konkurenční doložka nepoužitelným institutem, protože by si zaměstnavatelé nemohli být nikdy jistí, kdy zaměstnanec svou povinnost z ní plynoucí již porušil natolik, že po něm mohou požadovat zaplacení sjednané smluvní pokuty. Pokud se otázky přípustnosti moderace smluvních pokut v konkurenčních doložkách týče, Ústavní soud se v předmětném sporu pouze vyjádřil tak, že v něm nebylo potřeba k moderaci přistupovat, neb celková výše smluvní pokuty odpovídala možnému profitu zaměstnance, kdyby tuto konkurenční doložku neporušil. Ani Ústavní soud se tak k možnosti moderace nevyjádřil napřímo, i když z jeho rozhodnutí lze vycítit, že by za předpokladu správného použití moderačního práva soudu smluvní pokuty u konkurenčních doložek v pracovněprávních vztazích tuto argumentaci spíše podpořil.

Závěr

Zaměstnavatelé uvedený nález Ústavního soudu jistě uvítají, jelikož jim dává při sjednávání konkurenčních doložek určitou jistotu, že v případě jejich porušení budou moci dosáhnout svých práv. Důležité pak je, že se v takovém případě nebude tedy zkoumat intenzita takového porušení a nebude se ani nutně zjišťovat skutečnost, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním bývalému zaměstnavateli reálnou škodu či nikoli. Rozhodným faktem zůstává, že zaměstnanec porušil svoji povinnost z doložky vyplývající, a že zaměstnavateli tak ve světle Listiny a základního principu

soukromého práva pacta sunt servanda vzniká právo na uplatnění svého nároku ze smluvní pokuty. Pokud je poté taková smluvní pokuta přiměřená, nemusí se žádný zaměstnavatel bát, že by její uplatnění mohlo být v rozporu s dobrými mravy a může tak ve světle zkoumaného nálezu hájit své zájmy.

Mgr. Matěj Tkadlec,
advokátní koncipient

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Kostečka, J.: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání. Právní rozhledy. 1993. č. 3; a Vašíček, M.: Přípustnost smluvního závazku nekonkurovat zaměstnavateli po skončení zaměstnání ve spojitosti se smluvní pokutou – polemika. Právní rozhledy. 1994. č. 1.
[2] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. listopadu 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.
[3] Tedy Vrchního soudu v Praze.
[4] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. července 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96.
[5] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[6] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1219 s.
[7] Například rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015.
[8] Ustanovení § 574 a 2051 OZ.
[9] Peřinka, J.: Nejvyšší soud nově ke smluvní pokutě z konkurenční doložky. Epravo.cz [online]. Vydáno 25. října 2018 či Maulwurf, A.: Nakolik je konkurenční doložka závazná pro zaměstnance? Epravo.cz [online]. Vydáno 16. října 2018 či Spozdilová, K., Klimpl, V.: Ještě jednou ke konkurenční doložce v pracovněprávním vztahu a smluvní pokutě za její porušení. Epravo.cz [online]. Vydáno 11. dubna 2019.
[10] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. května 2019 sp. zn. II. ÚS 3101/18.

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

Další články:

- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv.

rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku
- Byznys a paragrafy, díl 24.: Digitalizace korporátního práva: EU cílí na snížení administrativy při přeshraničním podnikání