16. 10. 2018

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

Nakolik je konkurenční doložka závazná pro zaměstnance?

Nejvyšší soud vynesl poněkud překvapivé, až z pohledu zaměstnavatele zarážející, rozhodnutí, jímž osvobodil zaměstnankyni, která nedodržela dohodu o konkurenční doložce, od placení smluvní pokuty, ačkoliv byla sjednána v přiměřené výši. Předmětné rozhodnutí NS pro praxi v podstatě až neguje smysl a význam konkurenční doložky pro zaměstnavatele.

Skutkový základ sporného případu, který se dostal ke konečnému posouzení k NS ČR, byl velmi jednoduchý. V konkurenční doložce sjednal zaměstnavatel se zaměstnankyní na pozici obchodní manažerky smluvní pokutu ve výši 420 000 Kč - odpovídající 12 základním měsíčním mzdám ve výši 35 000 Kč, protože zákaz konkurence byl sjednán na jeden rok. Za dodržování zákazu konkurence měl zaměstnavatel vyplácet zaměstnankyni každý měsíc alikvotních 35 000 Kč odpovídajících její měsíční mzdě. Zaměstnankyně však nastoupila ke konkurenční firmě, byť jen na 3 dny, protože pracovní poměr zrušila ve zkušební době. Zaměstnavatel se proto domáhal, aby mu zaměstnankyně zaplatila smluvní pokutu ve sjednané výši 420 000 Kč.

Smluvní pokuta ve výši ročního příjmu či jen měsíční mzdy, anebo nula?

Spornou věc opakovaně projednávaly soudy nižšího stupně, napodruhé rozhodl soud prvního stupně, že bývalá zaměstnankyně má zaplatit 35 000 Kč, tedy pokutu ve výši jedné měsíční mzdy. Soud zohlednil v rámci úvah o přiměřenosti smluvní pokuty a „vzhledem k okolnostem případu“ („intenzitě“ porušení smluvní povinnosti) dobu zaměstnání u konkurence a dospěl k tomu, že žalovaná by měla být sankcinována právě jen pokutou ve výši 35 000 Kč, neboť „během krátkého působení u konkurenčního zaměstnavatele mu nemohla předat všechny informace, zkušenosti, poznatky či znalosti pracovních postupů, které získala u žalobkyně“ (konkurenční firmy).

Odvolací soud uložil zaměstnankyni, aby zaplatila zaměstnavateli 385 000 Kč. Dospěl k názoru, že smluvní pokutu, která byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní sjednána pro případ porušení závazku zaměstnankyní, nelze podle právní úpravy „moderovat“. Smluvní pokuta nebyla sjednána v rozporu s dobrými mravy a není nepřiměřená okolnostem případu, „když nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být žalované v případě, že by se chovala v souladu s konkurenční doložkou, poskytnuto“. Pracovní poměr u nového zaměstnavatele „sice trval jen několik málo dní“, nicméně „žalovaná nastoupila k novému zaměstnavateli téměř bezprostředně po skončení pracovního poměru, tj. v době, kdy ještě její znalosti trhu nebyly nijak oslabeny plynutím času, měla aktuální informace o cenové politice svého zaměstnavatele, o jeho zákaznících“, a „její jednání tak mohlo mít pro bývalého zaměstnavatele daleko závažnější následky, než kdyby například svůj závazek z konkurenční doložky porušila s větším časovým odstupem“. „Podstatné je, že pokud by se zdržela zapovězené činnosti, měla by právo na peněžité vyrovnání po dobu 12 měsíců ve výši svého průměrného měsíčního platu.

Nejvyšší soud zhodnotil, že v posuzované věci odvolací soud důvodně akcentoval obecný „smysl a účel“ smluvní pokuty a přihlédl ke skutečnosti, že sjednaná smluvní pokuta „nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být žalované v případě, že by se chovala v souladu s dohodou, poskytnuto“, a že „pokud by se žalovaná chovala v souladu s dohodou, nedošlo by k uplatnění smluvní pokuty, a obdržela by dohodnuté peněžité vyrovnání, jehož výše by jí zcela kompenzovala

příjem, jehož by u bývalého zaměstnavatele reálně dosahovala“. Významné z tohoto hlediska je nepochybně též to, že žalovaná „disponovala (jako bývalá zaměstnankyně žalobkyně) informacemi, kterými mohla ovlivnit postavení svého nového (konkurenčního) zaměstnavatele na trhu, kde mu mohla těmito informacemi pozici usnadnit“, znala určitý okruh osob, které poptávají zboží v rámci předmětu podnikání žalobkyně, znala konkrétní druhy zboží nabízené žalobkyní i cenovou nabídku žalobkyně, „čímž mohla novému zaměstnavateli získat tržní výhodu spočívající v tom, že v případě znalostí těchto interních informací mohl změnit strategii svého tržního jednání“ a generovat tak vyšší zisk. Za tohoto stavu lze úvahu odvolacího soudu o tom, že sjednaná smluvní pokuta ve výši „ročního platu“ není nepřiměřená okolnostem případu, považovat za úplnou a správnou.

Avšak Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne 27. 6. 2018, dále konstatoval: Jestliže v daném případě pracovní poměr žalované u nového zaměstnavatele trval jen tři dny, než skončil z iniciativy žalované zrušením ve zkušební době, pak tato skutečnost znamená, že žalovaná porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu. Nelze přitom přehlédnout ani to, že zaplacením sjednané smluvní pokuty závazek zaměstnance ze zákona zaniká a znamená pro zaměstnance „osvobození“ od závazku vůči bývalému zaměstnavateli a možnost nerušeně (již bez dalších sankcí vyplývajících z konkurenční doložky) pokračovat ve výkonu výdělečné činnosti, která pro něj byla do té doby z hlediska konkurenční doložky nepřípustná. V daném případě by však byl majetkový postih žalované o to významnější (citelnější), jestliže zaplacení smluvní pokuty by pro ni tento „osvobozující“ efekt postrádalo. Za této situace po žalované 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.

Know-how lze přece konkurenci prozradit za pár minut nebo hodin.

Zarážející je konstatování NS, že zaplacení smluvní pokuty (kdyby bylo soudy žalované případně uloženo) již pro ni nemá osvobozující efekt. Ale to je přece přirozené. Jistěže, když zaměstnanec zaplatí smluvní pokutu, nemusí již konkurenční doložku dodržovat, avšak pokud mu je zaplacení smluvní pokuty uloženo až zpětně soudem, tak to bude vždy zásadně až po uplynutí sjednané doby zákazu konkurence, která může být dle ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce maximálně v délce 1 roku.

Pochybnosti vzbuzuje i hodnocení 3 dnů zaměstnání u konkurenční firmy jako zanedbatelné doby. Co tedy 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? S veškerou úctou vůči vrcholné instanci se předmětné rozhodnutí jeví jako přepjatě ochranářské vůči zaměstnanci, kterého však nelze považovat za tzv. slabší stranu. Konkurenční doložka se sjednává s pracovníky na vrcholných stupních řízení podniků a se specialisty, nikoliv s běžnými zaměstnanci, mnohdy neznalými dostatečně svých práv a povinností.

Konkurenční doložka je k ničemu? A proč tedy platit peněžité vyrovnání z ní?

Velice překvapivé je také konstatování NS, že pro případ možného zneužití „citlivých“ informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele (nekalosoutěžního jednání), měl zaměstnavatel k dispozici jiné způsoby ochrany (např. právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži, včetně možnosti uplatnění náhrady škody), než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce. Znamená to tedy, že zaměstnavatelé mají na sjednávání konkurenčních doložek v praxi rezignovat? *(… že tedy konkurenční doložka neslouží k ochraně know-how zaměstnavatele, ale představuje spíše jakýsi pozvolný zlatý padák pro manažery státních a polostátních podniků, kterým i po konci jejich působení u zaměstnavatele, je třeba zabezpečit příjem? - Vzpomeňme třeba na „ombudsmana*

Českých drah“, velmi krátce pracujícího v podniku, kterému bylo peněžité vyrovnání z konkurenční doložky vypláceno mnohem déle, než trval jeho pracovně-právní vztah…)

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?