12. 10. 2016

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

Neplatnost konkurenční doložky může způsobit i neplatné ujednání o smluvní pokutě

Reálné využití konkurenční doložky v pracovněprávních vztazích podle § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je silně ovlivněno judikaturou Nejvyššího soudu České republiky (dále též jako „Nejvyšší soud“ nebo „NS“), jakož i poměrně turbulentními změnami v úpravě platnosti právních úkonů a nově právních jednáních v pracovněprávních vztazích, což ztěžuje její použitelnost v reálném životě a především předvídatelnost účinků této doložky.

Weinhold Legal

Kromě hodně často kritizovaných rozhodnutí o možnosti odstoupení od konkurenční doložky, a to především s ohledem na omezenou možnost sjednat si důvody pro odstoupení, existuje několik judikátů ohledně platnosti konkurenční doložky.

Posledním příkladem je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015 (dále jen „**Rozsudek**“). Tento Rozsudek se věnuje neplatnosti ujednání o smluvní pokutě za porušení povinnosti z konkurenční doložky a jeho vlivu na platnost samotného ujednání o konkurenční doložce. Soud v daném případě došel k závěru, že neplatnost smluvní pokuty způsobuje neplatnost konkurenční doložky z důvodu neoddělitelnosti smluvní pokuty od konkurenční doložky.

Skutkový stav

Obchodní společnost uzavřela dne 1. 1. 2012 „manažerskou smlouvu“ s obchodním ředitelem, jejíž součástí byla i konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec *„zavázal zdržet se po dobu 6 měsíců po skončení pracovního poměru výkonu výdělečné činnosti, jež by byla shodná s předmětem činnosti žalobce nebo jež by měla vůči němu soutěžní povahu*“. Pro případ porušení závazku[1] zaměstnance byla sjednána smluvní pokuta ve výši osminásobku průměrného měsíčního výdělku. Pracovní poměr účastníků byl rozvázán dohodou. Obchodní společnost se domnívala, že bývalý zaměstnanec nastoupil necelý měsíc po skončení pracovního poměru jako marketingový ředitel u konkurence, a proto jej vyzvala k zaplacení smluvní pokuty. Sjednanou smluvní pokutu bývalý zaměstnanec odmítl zaplatit.

Řízení před soudem prvního stupně

Bývalý zaměstnanec tvrdil, že se stal zaměstnancem konkurenční společnosti až v okamžiku, kdy konkurenční doložka zanikla v důsledku výpovědi konkurenční doložky pro nevyplacení dohodnutého

peněžitého vyrovnání. Na svou obranu též uvedl, že dohodnutá výše smluvní pokuty byla nepřiměřená a ujednání o smluvní pokutě tedy neplatné.

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že smluvní pokuta je nepřiměřená, *„neboť neodpovídá ani výši peněžitého vyrovnání za dodržení konkurenční doložky, ani získanému know how žalobce a jeho možnému zneužití a získání výhody pro konkurenci*". Soud přihlížel *„k důležitosti informací, se kterými se zaměstnanec v průběhu zaměstnání seznamuje, a to tak, že se zkoumá, zda a jakým způsobem může využití těchto informací konkurencí ztížit zaměstnavateli jeho činnost*". V daném případě činila smluvní pokuta oproti peněžitému vyrovnání téměř trojnásobek, „aniž by byla výše smluvní pokuty přiměřená povaze zaměstnancem získaných informací, neboť žalobcem užívané marketingové a obchodní postupy jsou běžné".

Soud dovodil mimo jiné, že v *„důsledku nepřiměřenosti smluvní pokuty nebyla konkurenční doložka platně uzavřena; protože k této neplatnosti je třeba přihlédnout podle ustanovení § 19 písm.d) zákoníku práce[2] i bez návrhu, [...].*"

Odvolací řízení

Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o nepřiměřenosti smluvní pokuty a neoddělitelnosti ujednání o smluvní pokutě od konkurenční doložky, a tedy že *„nepřiměřenost výše sjednané smluvní pokuty způsobuje neplatnost konkurenční doložky jako celku*."

Dovolací řízení

V dovolání bývalý zaměstnanec mimo jiné rozporuje závěr odvolacího soudu o tom, *„že by sjednání nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty způsobovalo neplatnost konkurenční doložky jako celku*." Tento svůj názor odůvodňuje charakterem smluvní pokuty, tj. že *„ujednání o smluvní pokutě není esenciální náležitostí konkurenční doložky a že jde jen o fakultativní, akcesorický závazek, že podle judikatury soudů je platnost smluvní pokuty závislá na platnosti hlavního závazku (a nikoliv naopak) a že z fakultativnosti a akcesority ujednání o smluvní pokutě plyne též jeho oddělitelnost od "hlavního závazku", a uzavírá, že, je-li "možné sjednat konkurenční doložku bez smluvní pokuty, je možné sjednat platnou konkurenční doložku s neplatnou smluvní pokutou*", a že *„neplatnost ani nesjednání smluvní pokuty nemá vliv na platnost esenciálních ujednání konkurenční doložky, a tedy ani na platnost konkurenční doložky jako celku*".

Dovolací soud se zabýval otázkou, zda smluvní pokuta, která byla sjednána v konkurenční doložce v nepřiměřené výši, má podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 za následek neplatnost konkurenční doložky jako celku.

Při zkoumání oddělitelnosti ujednání o smluvní pokutě od konkurenční doložky podle § 41 předchozího občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.) NS v Rozsudku uvedl: *„Závazky zaměstnance a zaměstnavatele z konkurenční doložky jsou - jak uvedeno výše - vzájemně podmíněné a od sebe neoddělitelné; i když ujednání o smluvní pokutě není podstatnou (esenciální) náležitostí dohody o konkurenční doložce, je třeba z povahy dohody a z účelu, pro který je smluvní pokuta v dohodě o konkurenční doložce sjednávána, dospět k závěru, že sjednaná smluvní pokuta je od ostatního obsahu konkurenční doložky neoddělitelná a že s neplatností ujednání o smluvní pokutě je spojena neplatnost celé dohody o konkurenční doložce*." Nejvyšší soud zde odkazuje již na své předchozí rozhodnutí (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 2004 sp. zn. 21 Cdo 525/2004).[3]

Citované starší rozhodnutí se však týkalo právní úpravy konkurenční doložky, která se podstatně lišila od znění konkurenční doložky ve stávajícím zákoníku práce[4] a navíc i jiné situace, kdy z

konkurenční doložky neplynula žádná povinnost zaměstnavateli, tj. zaměstnanci nenáleželo žádné peněžité vyrovnání, pouze měl povinnost dodržet zákaz konkurence a pro případ porušení byla sjednána ještě smluvní pokuta. V posledně citovaném rozhodnutí se jednalo skutečně o konkurenční doložku, která byla v rozporu se zákonem a základními principy pracovního práva, nicméně neplatnost konkurenční doložky nezpůsobovala samotná nepřiměřená smluvní pokuta, ale skutečnost, že zde nebyla žádná povinnost ze strany zaměstnavatele.

Nejvyšší soud na základě své ustálené rozhodovací praxe[5] připouští možnost náhrady majetkové újmy způsobené zaměstnanci neplatnou konkurenční doložkou, pokud neplatnost konkurenční doložky nezpůsobil výlučně sám a vznikla-li mu škoda[6] v důsledku dodržování byť neplatné konkurenční doložky. V takovém případě se bývalý zaměstnanec ocitá v horším procesním postavení s ohledem na důkazní břemeno než, pokud by se domáhal zaplacení dlužného peněžitého plnění

Závěr

Uvedený závěr soudu je celkem jednoznačný, byť s ním osobně nesouhlasím. Při sjednávání konkurenční doložky jakož i při její aplikaci je tedy třeba sledovat aktuální rozhodovací praxi, která dotváří právní úpravu tohoto institutu.

Za zamyšlení pak stojí, jak by se řešila obdobná konkurenční doložka uzavřená po 1. 1. 2014, tedy po nabytí účinnosti občanského zákoníku, a novely zákoníku práce provedené zákonem č. 303/2013 Sb. Těmto úvahám bych se ráda věnovala v některém z příštích článků.

JUDr. Eva Procházková, Ph.D.

Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

---

[1] Zákoník práce stále ještě používá pojem závazek ve smyslu povinnosti, nikoli právního vztahu, jak jej používá § 1721 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[2] § 19 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013 stanovil: „Soud přihlédne i bez návrhu k

neplatnosti právního úkonu, […] d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů“.
[3] V citovaném rozhodnutí Nejvyšší soud konstatoval, že „…ujednání o tzv. konkurenční doložce (bez ohledu na to, kdy bylo uzavřeno) je třeba chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit podmínky, za nichž lze sjednání dohody o konkurenční doložce podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce od zaměstnance spravedlivě požadovat. K tomuto - nikoliv jednostrannému, nýbrž vzájemně vyváženému - závazku pak může být jako sankce a speciální zajišťovací prostředek dále sjednána smluvní pokuta, která však jak z ustanovení § 29 odst. 2 části druhé věty za středníkem zák. práce vyplývá, musí být přiměřená; s nesplněním požadavku na přiměřenost sjednané sankce (posuzovaného zejména ve vztahu k zachování rovnosti v právu podnikat, z hlediska vlastního smyslu a účelu konkurenční doložky samotné, s přihlédnutím kupř. k délce závazku, poskytované protihodnotě, výši sjednané smluvní pokuty, apod.) zákon spojuje neplatnost celého ujednání o konkurenční doložce. […] V daném případě výraznému omezení žalované po dobu jednoho roku v jejím právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat neodpovídá jakýkoliv závazek žalobce (ať již na peněžité, či jiné plnění), který by přijatý závazek žalované vyvažoval tím, že by žalované v době trvání jejího závazku přinášel hospodářský či jiný prospěch; k jednostrannému závazku žalované naopak přistupuje její další znevýhodnění v podobě smluvní pokuty, jejíž výše jak soud prvního stupně uvádí, činí více, jak 66-násobek hrubého příjmu, který žalovaná u žalobce dosahovala. Z těchto důvodů je správný závěr odvolacího soudu, který již s poukazem na skutečnost, že žalobci z ujednání účastníků o tzv. konkurenčních doložkách neplynou žádné povinnosti, dovodil neplatnost těchto dohod.“
[4]§ 29 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 29. 2. 2004, stanovil: „Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.“
[5] Rozsudek NS ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.
[6] Rozsudek NS ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4339/2011: „Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v případě neplatné konkurenční doložky zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, s nímž neuzavřel pracovní smlouvu (a nenastoupil k němu do pracovního poměru) jen proto, že se řídil neplatnou dohodou o tzv. konkurenční doložce.“

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti