

4. 8. 2004

ID: 27533

Konkurenční doložka

Ujednání o konkurenční doložce je třeba chápat jako vzájemný závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.

Ujednání o konkurenční doložce je třeba chápat jako vzájemný závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 199/2003, ze dne 10.6.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Z., spol. s r. o., zastoupeného advokátem, proti žalovanému Ing. J. F., zastoupenému advokátem, o 200.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu Praha-východ pod sp.zn. 3 C 253/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 19. února 2002 č.j. 23 Co 19/2002-156, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 200.000,- Kč s 12% úrokem od 24.5.1999 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že žalovaný u něj pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.12.1996 ve funkci ředitele divize a že v čl. IV odst. 2 pracovní smlouvy se zavázal po dobu 18 měsíců nepodnikat v obchodním odvětví žalobce. Protože žalovaný tento závazek nedodržel (po skončení pracovního poměru dohodou ke dni 12.3.1999 začal „okamžitě vyvíjet konkurenční činnost“ směřující mj. k založení vlastní obchodní společnosti „L. P., s.r.o.“ se stejným předmětem podnikání jako žalobce), vznikla mu povinnost zaplatit žalobci smluvní pokutu ve výši 200.000,- Kč.

Okresní soud Praha-východ rozsudkem ze dne 12.6.2001 č.j. 3 C 253/2000-140 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému náklady řízení ve výši 28.950,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že konkurenční ujednání účastníků obsažené v pracovní smlouvě ze dne 1.12.1996 je „svým způsobem diskriminační pro žalovaného“ a je v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce (podle kterého nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru zneužít na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu) i s Čl. 26 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod, a proto je neplatné. Podle názoru soudu prvního stupně nelze po žalovaném spravedlivě požadovat, aby se „bez jiné adekvátní výhody“ poskytnuté žalobcem po dobu 18 měsíců pod hrozbou smluvní pokuty 200.000,- Kč zdržel samostatného či nesamostatného podnikání nebo jiné konkurenční činnosti v obchodním odvětví žalobce, neboť by tak „byl vyloučen zcela ze svého práva na svobodnou volbu povolání a na právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 19.2.2002 č.j. 23 Co 19/2002-156 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 11.650,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud zdůraznil, že s ohledem na

„zásadně kogentní povahu“ ustanovení zákoníku práce mohou účastníci pracovněprávních vztahů uzavřít jen takové typy dohod, které jsou upraveny pracovněprávními předpisy, a jejich smluvní volnost se může uplatnit jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují (§ 244 odst. 1 zák. práce). Jestliže tedy zákoník práce platný v době uzavření pracovní smlouvy mezi účastníky dne 1.12.1996 neznal pojem konkurenční doložky ani neumožňoval dohodnout smluvní pokutu (možnost sjednat v pracovní smlouvě tzv. konkurenční doložku byla upravena až novelou zákoníku práce č. [155/2000](#) Sb.), je nutno podle jeho názoru „v době před účinností této novely považovat takové ujednání za neplatné, neboť bylo v rozporu s tehdejšími zněním zákoníku práce“. Současně se odvolací soud „ztotožnil“ i s úvahou soudu prvního stupně, který dovodil neopodstatněnost uplatněného nároku vycházející z ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce (ve znění účinném od 1.1.2001), z ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce a z Čl. 26 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Přípustnost dovolání spatřoval v zásadním právním významu napadeného rozhodnutí, neboť podle jeho názoru „po přijetí z.č. [155/2000](#) Sb. nebyla podobná právní věc v rozhodování odvolacího soudu řešena“. Dovolatel především namítal, že konstrukce předmětné konkurenční doložky „kopírovala“ právní názor vyjádřený v nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1.11.1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 a že k aplikaci konkurenčních ujednání v pracovních smlouvách přistoupil teprve po publikaci uvedeného nálezu. Soudy však zmíněný nále z zcela pominuly, ačkoli se jedná o „zřejmou analogii“, přičemž soud prvního stupně naopak použil „per analogiam“ právní úpravu přijatou až v roce 2000, která ve srovnání se zmíněným nálezem „je svým obsahem dané právní věci vzdálená“ a „paradoxně daleko přísnější k zaměstnancům v obdobné situaci, jakou navodil svým jednáním žalovaný, neboť se vztahuje i na prostý pracovněprávní vztah a nikoliv pouze na konkurenční podnikatelskou činnost“. Zdůraznil proto, že by sjednanou smluvní pokutu nemohl nikdy uplatňovat v případě, kdyby se žalovaný stal pouhým zaměstnancem u konkurenční společnosti, neboť „si byl vědom nepřekročitelnosti kogentní pracovněprávní úpravy v té době a prosté zaměstnání u konkurenčního subjektu vůbec předmětná konkurenční doložka nepostihovala“. Žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby „rozhodnutí napadené dovoláním bylo potvrzeno“, neboť podle jeho názoru dovolání žalobce „nesplňuje podmínky § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.“ (napadené rozhodnutí nemá zásadní právní význam) a ani žádnou z jeho námitek nelze považovat za opodstatněnou.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm.b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu

prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.].

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatel nenapadá), že žalovaný pracoval u žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1.12.1996 jako „ředitel divize“. V pracovní smlouvě (čl. IV. bod 2.) se žalovaný zavázal, že „se zdrží po dobu 18 měsíců od skončení pracovního poměru samostatného nebo i nesamostatného podnikání nebo jiné konkurenční činnosti v obchodním odvětví zaměstnavatele“. Pro případ nedodržení uvedeného závazku byla mezi účastníky sjednána „smluvní pokuta“ ve výši 200.000,- Kč s tím, že „zaplacením této smluvní pokuty není dotčeno právo zaměstnavatele na náhradu škody“. Pracovní poměr účastníků byl rozváznán dohodou ke dni 12.3.1999 a žalovaný začal ještě v témže roce samostatně podnikat ve stejném předmětu činnosti jako žalobce (koupě a prodej plastových desek).

Za tohoto skutkového stavu odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - řešil mimo jiné právní otázku, zda ujednání účastníků obsažené v článku IV. bodě 2. pracovní smlouvy ze dne 1.12.1996 je platným právním úkonem. Poznatky, jež byly získány v souvislosti se sledováním pravomocných rozhodnutí soudů (srov. § 28 odst. 3 zákona č. [6/2002](#) Sb. o soudech a soudcích, ve znění pozdějších změn a doplňků), nasvědčují tomu, že tato právní otázka je odvolacími soudy dosud rozhodována rozdílně. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

V rámci posuzování platnosti ujednání účastníků obsaženého v článku IV. bodě 2. pracovní smlouvy ze dne 1.12.1996 je třeba - z hlediska určení povahy práv a povinností, které mají být obsahem

právního vztahu tímto právním úkonem založeného - přihlédnout především ke skutečnosti, že jeho předmětem měla být ochrana žalobce po skončení pracovněprávního vztahu účastníků před činností žalovaného, která by měla soutěžní povahu. Předmětem ochrany měly být - jak se podává z obsahu samotného ujednání - skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné a mají být podle vůle podnikatele utajeny. Z uvedeného vyplývá, že se jednalo o ujednání vyplývající z ochrany obchodního tajemství (srov. § 17 až § 20 obch. zák.) upravující vzájemné vztahy účastníků v době po skončení jejich pracovního vztahu. Protože možnost sjednání tzv. konkurenční doložky nebyla ještě v té době jako smluvní typ v českém právním řádu upravena (srov. bod 18. zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony), příslušelo platnost ujednání účastníků vzhledem k jejich obsahu posuzovat na základě příslušných ustanovení občanského, resp. obchodního zákoníku. S přihlédnutím k tomu, že vlastní podstatou posuzované věci zůstává zachování rovnosti účastníků v jejich právu podnikat garantované Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (srov. k tomu náleží Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. zn. II. ÚS 192/95, uveřejněný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, sv. 4, roč. 1995, pod č. 73, na který odkazuje sám dovolatel), je třeba - s ohledem na uvedenou maximu - především zvažovat vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z ujednání ze dne 1.12.1999 vyplývaly.

Převzetí povinnosti, aby žalovaný využíval po skončení pracovního vztahu svojí odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu, nepochybně zakládá nerovnost účastníků v jejich právu podnikat. Proto je tím spíše odůvodněn požadavek, aby tomuto závazku odpovídal jiný závazek žalobce, který by uvedené omezení kompenzoval. Z uvedených důvodů je třeba chápat ujednání o tzv. konkurenční doložce jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 1276/2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 7, roč. 2002, pod poř. č. 132). Protože v daném případě výraznému omezení žalovaného po dobu 18 měsíců v jeho právu podnikat neodpovídá jakýkoliv závazek žalobce, je závěr odvolacího soudu o neplatnosti tohoto ujednání účastníků - byť založen na ne zcela přílehlavých důvodech - správný.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný, a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)

- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)