

Zlomový náleží Ústavního soudu k právu na smluvní pokutu za porušení konkurenční doložky z pracovního poměru

Mgr. Barbora Suchá, Mgr. Jana Jiráková

Zlomový okamžik ve věci nároku zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty za porušení závazku plynoucího z konkurenční doložky přinesl zcela čerstvý náleží Ústavního soudu II. ÚS 3101/18 ze dne 2. května 2019. Ústavní soud v něm závazně stanovil, že „pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko a pouze porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná či obdobná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, nikoliv však doba trvání nového zaměstnání či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání.“

Co je vlastně konkurenční doložka

Pojďme si na úvod připomenout, co je vlastně konkurenční doložka a v čem tkví její smysl. Konkurenční doložka v pracovní smlouvě představuje institut, ve kterém se zaměstnanec zavazuje zaměstnavateli nevykonávat po skončení pracovního poměru po sjednanou dobu, maximálně však po dobu jednoho roku, výdělečnou činnost¹ shodnou či obdobnou s předmětem činnosti zaměstnavatele anebo činnost, jež má k předmětu činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Jako protiplnění za takové „omezení“ musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci **přiměřené peněžité vyrovnání, a to ve výši alespoň poloviny průměrného měsíčního výdělku po celou dobu trvání závazku** (z konkurenční doložky). Důvod pro sjednání konkurenční doložky je ochrana know-how zaměstnavatele, ochrana získaných znalostí, informací a postupů – pracovních i technologických, které se zaměstnanec při výkonu práce dozví, a které by mohly v hospodářské soutěži konkurenta zaměstnavatele jakýmkoliv způsobem zvýhodnit. Zákon ovšem omezuje možnost sjednání konkurenční doložky na situace, kdy lze takové omezení s ohledem na povahu onoho zmíněného know-how a získaných informací po zaměstnanci spravedlivě požadovat.²

Nutno zmínit, že konkurenční činností nemusí být nutně jen opětovné uzavření pracovní smlouvy; může jít též o dohodu o provedení práce, provozování živnosti zaměstnancem či jeho členství ve statutárních či kontrolních orgánech obchodních korporací, zkrátka jakoukoliv (pojmově) výdělečnou činnost se shodným, obdobným či soutěžním předmětem ve vztahu k činnosti původního zaměstnavatele.

Smluvní pokuta za porušení

Jak již bylo zmíněno výše, omezení zaměstnance v jeho dalším potenciálním kariéřním uplatnění stojí zaměstnavatele pravidelné peněžité plnění po dobu trvání

Mgr. Barbora Suchá a Mgr. Jana Jiráková jsou advokátkami Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář.

závazku z konkurenční doložky; avšak výměnou za loajalitu zaměstnance i po skončení pracovního poměru. Tu si zaměstnavatel může navíc „pojistit“ sjednáním smluvní pokuty, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší.

Jinými slovy, penalizaci v podobě smluvní pokuty (ujednají-li si ji strany předem) se zaměstnanec nevyhne v případě, že nebude konkurenční doložky dbát a nechá se zaměstnat novým zaměstnavatelem se shodným, obdobným či konkurenčním předmětem činnosti nebo začne v předmětu činnosti zaměstnavatele sám podnikat. Za výdělečnou činnost se považuje též činnost, kterou vykonává zaměstnanec jakožto jednatel anebo člen dozorčí rady společnosti s ručením omezeným, případně člen představenstva akciové společnosti, a která má předmět podnikání shodný, obdobný či soutěžní povahy k předmětu podnikání zaměstnavatele; a to i v případě, kdy společnost dočasně či trvale nevyvíjí jakoukoliv činnost.³ Naopak samotná skutečnost, že se zaměstnanec stane společníkem společnosti s ručením omezeným, porušením konkurenční doložky není (ledaže by pro společnost vykonával určitou činnost).⁴

Na rozdíl od „běžné“ smluvní pokuty ve smyslu § 2048 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), jež má akcesorickou povahu (váže se na hlavní závazek) a jejím zaplacením hlavní závazek nezaniká, **zaplacením smluvní pokuty ve smyslu § 310 odst. 3 ZP závazek zaměstnance zaniká; není tedy vůči bývalému zaměstnavateli ničím dále povinen ani zavázán.**

Okolnosti daného případu

V dané věci zaměstnankyně pracovala pro zaměstnavatele jako obchodní manažerka na základě pracovní smlouvy. K pracovní smlouvě byl uzavřen dodatek, jehož obsah tvořila konkurenční doložka zavazující zaměstnankyni zdržet se po dobu jednoho roku po ukončení pracovního poměru výdělečné činnosti shodné, obdobné či konkurenční k předmětu činnosti zaměstnavatele. Jako protiplnění plynul zaměstnankyni nárok na peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku po celou dobu trvání závazku; tedy po dobu jednoho roku 35 000 Kč měsíčně, v úhrnu pak 420 000 Kč za rok.

Po ukončení pracovního poměru zaměstnankyně konkurenční doložku (v době její platnosti) porušila a nechala se zaměstnat u společnosti provozující soutěžní činnost vůči činnosti zaměstnavatele. Nový pracovní poměr trval pouhé 4 dny; k jeho ukončení došlo ještě ve zkušební době. (Původní) zaměstnavatel se o novém pracovním poměru dozvěděl a domáhal se na zaměstnankyni zaplacení smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky sjednané v dodatku pracovní smlouvy, tedy ve výši 420 000 Kč. Zaměstnankyně smluvní pokutu neuhradila a zaměstnavatel proto podal žalobu k Městskému soudu v Brně.

Soudní ping pong vyústil až v podání ústavní stížnosti (kdy na straně stěžovatele vystupoval původní zaměstnavatel) napadající rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež žalobu zaměstnavatele zamítl v celém rozsahu a potvrdil úvahu odvolacího soudu; tedy že sjednaná smluvní pokuta není nepřiměřená okolnostem případu, nicméně výkon práva zaměstnavatele spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty zaměstnankyní byl v daném případě v rozporu s dobrými mravy.

Nejvyšší soud zohlednil velmi krátkou dobu trvání nového pracovního poměru a dále též skutečnost, že pro případ možného zneužití citlivých informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, měl zaměstnavatel k dispozici jiné způsoby ochrany (např. právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži).

Ústavní soud se se závěry Nejvyššího soudu neztotožnil

Ústavní soud odmítl závěry nastíněné Nejvyšším soudem. Primárně uvedl, že právní úprava konkurenční doložky v ZP navazuje zejména na čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), který zaručuje **svobodné podnikání**. Právo na podnikání se může plně rozvíjet pouze v takovém prostředí, které chrání zaměstnavatele před případným prozrazením citlivých informací, získaných v průběhu výkonu práce, jejichž odhalení by znamenalo velkou konkurenční výhodu pro soupeře zaměstnavatele a znevýhodnilo ho tak v hospodářské soutěži.

Konkurenční doložka, jakožto smluvní závazek, vychází z ústavní zásady *pacta sunt servanda* (jež vyplývá z principů právního státu dle čl. 1 odst. 1 Ústavy). S ohledem na tuto skutečnost je nutné o konkurenční doložce od počátku uvažovat jako o závazné; „nezávazná smlouva“ představuje protimluv, který nelze akceptovat (což *de facto* učinil svým rozhodnutím Nejvyšší soud).

Ústavní soud dále neakceptoval závěr Nejvyššího soudu o „zanedbatelném porušení smluvní povinnosti“ vyplývající z konkurenční doložky. V nálezu uvedl, že hranice mezi přijatelným zanedbatelným jednáním a nepřijatelným zanedbatelným jednáním je **nejasná a otevírá prostor pro svévoli**. Zároveň přináší nejistotu zaměstnavatelům v možnosti uplatnit svá práva a celkově popírá smysl konkurenční doložky.

Vlastní jádro judikátu pak spočívá v následujícím: *„Proto se Ústavní soud se závěry Nejvyššího soudu neztotožnil, neboť pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko a pouze porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, nikoliv však doba trvání nového zaměstnání či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání. Co se týká krátké doby zaměstnání u konkurenčního podnikatele, Ústavní soud zohlednil, že k případnému předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce jen minut – např. zkopírováním dat na pevný disk.“*

Smluvní pokutu ano, ale přiměřenou

ZP poněkud neurčitě stanoví požadavek přiměřenosti smluvní pokuty, a to s ohledem na význam a povahu porušení závazku z konkurenční doložky.⁵ Jakou smluvní pokutu však lze považovat za přiměřenou? Touto otázkou se rovněž zabýval Ústavní soud ve výše zmíněném nálezu II. ÚS 3101/18.

Ohledně přiměřenosti smluvní pokuty v konkrétním případě Ústavní soud přisvědčil Nejvyššímu soudu. Obecně přípustný prostředek omezení svobody povolání a podnikání dle čl. 26 odst. 1 Listiny lze přijmout pouze v případě, že **vzájemná práva a povinnosti účastníků vyplývající z konkurenční doložky jsou rovnocenná**

a vyvážená. V uvedeném případě peněžité plnění, které by zaměstnankyně obdržela v případě respektování závazku z konkurenční doložky, dosahovalo výše 420 000 Kč. Stejnou výši představovala i smluvní pokuta pro případ porušení závazku; vztah smluvních stran tedy Ústavní soud vyhodnotil jako vyvážený.

Obecně ke konkurenční doložce

Konkurenční doložku je možné sjednat **písemně** buď přímo v pracovní smlouvě, případně později jako její dodatek, ale i jako samostatné ujednání. Důležité ovšem je uzavřít ji písemně, a to pod sankcí relativní neplatnosti. Od konkurenční doložky zaměstnavatel může odstoupit pouze před skončením pracovního poměru a ze sjednaných důvodů, které nejsou v rozporu s dobrými mravy.⁶ Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti.

V pracovněprávním vztahu upravuje konkurenční doložku § 310 a § 311 ZP. Konkurenční doložku lze nicméně sjednat i v rámci vztahů obchodních nebo služebních.

Obecnou úpravu konkurenční doložky nalezneme v § 2975 OZ. Úprava v zákoníku práce je do jisté míry od obecné úpravy konkurenční doložky v OZ odlišná; například dle OZ lze sjednat konkurenční doložku na dobu až pěti let.⁷ Tato úprava se aplikuje například v případě sjednávání konkurenční doložky ve smlouvě o výkonu funkce; tedy půjde-li o úpravu vztahu mezi společností a členy jejích orgánů, tzn. například jednatel u společnosti s ručením omezeným či člen představenstva akciové společnosti.

Specifický případ pak představuje konkurenční doložka uzavíraná mezi obchodním zástupcem a zastoupeným, kterou (mimo další odlišnosti) lze ujednat maximálně na dobu dvou let od zániku obchodního zastoupení (pod sankcí neplatnosti).⁸

Zákaz konkurence, jak nazývá konkurenční doložku zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), lze stanovit státnímu zaměstnanci při jmenování na služební místo, maximálně však na dobu 1 roku po skončení služebního poměru. Stejně tak lze učinit vůči státnímu zaměstnanci při zařazení na služební místo, nejdéle však na dobu 6 měsíců ode dne skončení zařazení na takové služební místo. Zákon o státní službě vymezuje další odlišnosti od specifické úpravy omezení výkonu výdělečné činnosti v zákoníku práce: například peněžité vyrovnání bývalému státnímu zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval na služebním místě (kdežto dle zákoníku práce náleží bývalému zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši alespoň poloviny průměrného měsíčního výdělku).

Souhrnně lze konstatovat, že institut zákazu konkurence po skončení určité výdělečné činnosti právní předpisy upravují velmi různorodě, ovšem se shodným cílem, kterým je **ochrana společnosti před potenciálním zneužitím cenných informací a jejich únikem ke konkurentovi.**

Závěrem

Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce stačí **porušení závazku zdržet se konkurenční výdělečné činnosti samo o sobě**; doba trvání konkurenční činnosti ani případné (ne)vyzrazení chráněných informací není pro účely přiznání nároku na zaplacení smluvní pokuty relevantní. K předání citlivých informací může lehce dojít v horizontu pár hodin, případně

i minut (například zkopírování dat na pevný disk), **nelze proto spojovat „přiměřenost“ smluvní pokuty s dobou trvání nového zaměstnání** či ji s ohledem na tuto dobu moderovat. Přiměřenost smluvní pokuty soudy standardně posuzují ve vztahu k výši peněžitého plnění, které by měl zaměstnanec za celou dobu dodržování konkurenční doložky obdržet; smluvní pokuta odpovídající výši tohoto plnění je akceptována jako přiměřená.

Poznámky:

- ¹ *Ve smyslu § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).*
- ² § 310 odst. 2 ZP.
- ³ *Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu 2 Cdo 1628/97 ze dne 4. listopadu 1998 nebo rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1866/98 ze dne 8. dubna 1999.*
- ⁴ *Viz rozsudek Nejvyššího soudu 3 Cdo 872/96 ze dne 30. října 1996.*
- ⁵ § 310 odst. 3 ZP.
- ⁶ § 310 odst. 4 a 5 ZP ve spojení s rozsudkem Nejvyššího soudu 21 Cdo 4394/2010 ze dne 28. března 2012.
- ⁷ *V opačném případě, tj. ujednání konkurenční doložky na dobu neurčitou nebo dobu delší než pět let, platí fikce ujednání konkurenční doložky na pět let dle § 2975 odst. 2 OZ. ZP umožňuje uzavřít konkurenční doložku v pracovněprávním vztahu maximálně na dobu 1 roku dle § 310 odst. 1 ZP.*
- ⁸ § 2518 OZ.

KNIŽNÍ TIP



Pracovnílékařské služby – 2. vydání

Jakub Tomšej

Toto druhé, podstatně aktualizované vydání publikace reflektuje novelizace pracovnílékařských předpisů, ke kterým došlo v listopadu a prosinci 2017.

Ochrana zdraví při práci představuje jeden z nejdůležitějších cílů pracovního práva. Právní úprava proto ukládá zaměstnavatelům řadu povinností v souvislosti se zajišťováním pracovnílékařských služeb. Nesplnění těchto povinností je v některých případech trestáno přísnými sankcemi. Tato publikace detailně mapuje problematiku pracovnílékařských služeb a všech jejich pracovněprávních souvislostí, včetně úpravy

skončení pracovního poměru. Publikace se zabývá i dalšími relevantními tématy, jako je např. odpovědnost poskytovatele pracovnílékařských služeb, ochrana osobních údajů a oblast GDPR. Kniha obsahuje praktický výklad, který upozorňuje na slabá místa právní úpravy i oblasti, v nichž zaměstnavatelé a poskytovatelé pracovnílékařských služeb často chybují. Je tak vhodná nejen pro právníky, ale i pro personalisty a lékaře, kteří se touto oblastí zabývají. Publikace rovněž upozorňuje na aktuální rozhodnutí soudů.

Cena 250 Kč, 164 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz