



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

SMLUVNÍ POKUTA PŘI KRÁTKODOBÉM PORUŠENÍ KONKURENČNÍ DOLOŽKY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 1664/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

Při posuzování, zda výkon práva žalobkyní spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty ze strany žalované je (není) v daném případě v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. **je třeba** – ve smyslu právního názoru obsaženého v nálezu Ústavního soudu ze dne 2. května 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18, který je pro dovolací soud závazný (srov. Čl. 89 odst. 2 Ústavy České republiky) – **vzít v úvahu především smysl a účel konkurenční doložky, jenž spočívá v preventivní ochraně zaměstnavatele před únikem informací** ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výhodu. **Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko 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. **Okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, ani doba, po kterou nové (konkurenční) zaměstnání trvalo, není v tomto směru podstatná** (jak v této souvislosti připomíná Ústavní soud, „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“).

V daném případě nebylo pochyb o tom, že žalovaná nedodržela smluvní povinnost (závazek) vyplývající pro ni z konkurenční doložky, jestliže „téměř bezprostředně“ po skončení pracovního poměru u žalobkyně nastoupila ke konkurenčnímu zaměstnavateli. I když tento (konkurenční) pracovní poměr žalované u nového zaměstnavatele „trval jen několik málo dní“ (od 12. listopadu 2012 do 15. listopadu 2012, kdy skončil z iniciativy žalované zrušením ve zkušební době), žalovaná tak učinila – jak v této souvislosti zdůraznil odvolací soud – „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“. Nelze přitom pominout ani to, že kdyby žalovaná dodržela svůj závazek a ve sjednané době by se zdržela výkonu konkurenční výdělečné činnosti, „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“.

Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda má zaměstnavatel právo na zaplacení smluvní pokuty sjednané pro případ porušení konkurenční doložky, jestliže zaměstnanec konkurenční doložku sice porušil, avšak krátkodobě. Konkrétně došlo k situaci, kdy zaměstnankyně vázaná konkurenční doložkou ukončila pracovní poměr u zaměstnavatele ke dni 31. října 2012 a vzápětí dne 12. listopadu 2012 nastoupila do práce ke konkurenční společnosti; tento pracovní poměr však dne 15. listopadu 2012, tedy po pouhých 4 dnech trvání, ukončila ve zkušební době.

Nejvyšší soud přitom ve věci rozhodoval již podruhé. Poprvé totiž rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1922/2018 dovedil, že za popsané situace je požadavek zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty v rozporu s dobrými mravy, protože výkon konkurenční výdělečné činnosti trval jen 4 dny a k porušení konkurenční doložky tak mělo dojít jen v zanedbatelném rozsahu. Tento přinejmenším pochybný závěr žalující zaměstnavatel napadl ústavní stížností a Ústavní soud jí vyhověl, přičemž zcela správně dovedil, že zejména v dnešní době může být předání konkurenčně významných informací a know-how otázkou několika minut a samotná délka trvání porušení konkurenční doložky proto není rozhodující.

Aktuálně komentované rozhodnutí Nejvyššího soudu tedy již z názoru Ústavního soudu vychází a správně tudíž dovozuje, že smluvní pokuta představuje jednorázovou platbu za porušení konkurenční doložky a že doba, po kterou je doložka porušována, je irelevantní. Důležité je, že k porušení konkurenční doložky reálně dojde a zaměstnanec ke konkurenci skutečně nastoupí. Pokud se tak skutečně stane, není uplatnění nároku zaměstnavatele na zaplacení smluvní pokuty v rozporu s dobrými mravy ani nepředstavuje zjevné zneužití práva.

Jako správnou lze pak rovněž vyzdvihnout úvahu k otázce přiměřenosti smluvní pokuty. Nejvyšší soud zde totiž dovedl, že to, zda je smluvní pokuta přiměřená, se musí posuzovat podle situace v době, kdy byla konkurenční doložka sjednána, a nikoliv až zpětně podle toho, v jakém rozsahu byla konkurenční doložka porušena (zda pouze na několik dní, nebo na delší časové období). Opačný přístup, podle něž by soudy výši smluvní pokuty poměrně snižovaly podle délky porušování zákazu konkurence, je nepřipustným zohledňováním skutečností, které v době uzavírání konkurenční doložky nebyly a ani nemohly být stranám známy.

Podle názoru autora by přitom (odlišně od názoru vyjádřeného Nejvyšším soudem) nemělo být ani rozhodné, kdy k porušení konkurenční doložky dojde, zda brzy po skončení pracovního poměru, nebo až ke konci období trvání konkurenční doložky, protože se zohledněním této okolnosti právní úprava rovněž nepočítá. Smluvní pokuta by měla náležet obecně v plné výši za to, že je doložka porušena, bez ohledu na období, kdy se tak stane.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

VÍTE, ŽE...

...v rámci ročního předplatného můžete využít službu bezplatného zodpovězení až 3 odborných dotazů ročně?

Pošlete-li dotaz do redakce e-mailem, zašleme vám odpověď rovněž přímo na váš e-mail, nemusíte čekat na případné zveřejnění v časopise.