



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Martina Řezníčka ve věci

žalobce: **Mgr. Vojtěch K.**, narozený dne xxx
bytem xxx xxx, xxx xxx
zastoupen advokátem Mgr. Milanem Lukendou
se sídlem Praha, Na Hřebenech II 1718/8, 140 00

proti
žalované: **SeneCura s.r.o.** (dříve Senior holding s.r.o.), IČO 24677035
sídlem Rytířská 399/24, 110 00 Praha 1
zastoupena advokátem Martinem Pecklem
sídlem Italská 753/27, 120 00 Praha 2

o 200.000 Kč s příslušenstvím, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. 11. 2017, č. j. 39 C 5/2017 - 174

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje.**
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 22.748 Kč, a to do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Martina Peckla.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 29. 11. 2017 soud I. stupně zamítl žalobu o uložení povinnosti žalované zaplatit žalobci 200.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení od 1. 12. 2016 do zaplacení (I.); žalobci uložil povinnost zaplatit žalované v obecné pariční lhůtě na náhradě nákladů řízení 90.992 Kč k rukám právního zástupce žalované (II.).
2. Žalobce se domáhal zaplacení částky 200.000 Kč s příslušenstvím na žalované, když byl u ní

Shodu s prvopisem potvrzuje Soňa Hanáková.

zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze 4. 1. 2016, původně jako ředitel korporace (při sjednání šestiměsíční zkušební doby a konkurenční doložky na dobu 12 měsíců po skončení pracovního poměru); s účinností od 1. 7. 2016 došlo formou dodatku ke změně pracovní smlouvy, kdy došlo ke změně pracovní pozice žalobce na provozního ředitele, mzda byla dohodnuta částkou 200.000 Kč měsíčně a žalobce se zavázal podle ujednání o konkurenční doložce po dobu šesti měsíců od skončení pracovního poměru v ČR nebo dalších zemích střední a východní Evropy se zdržet výdělečné činnosti shodné či obdobné s činností žalované a žalovaná se zavázala platit žalobci aktuální měsíční mzdu po odečtení případných daní a zákonných srážek; účastníci si dohodli možnost odstoupit od konkurenční doložky z důvodů ve smlouvě uvedených. Dne 31. 8. 2016 žalobce doručil žalované výpověď, výpovědní lhůta uplynula dnem 31. 10. 2016 a dne 20. 10. 2016 bylo žalobci doručeno odstoupení od konkurenční doložky odůvodněné žalovanou tím, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí, by nebylo přiměřené a účelné, aby žalovaná vůči žalobci sjednaný zákaz konkurence vynucovala či na něm trvala a hradila mu za to peněžité vyrovnání; toto odstoupení odmítl žalobce převzít a podepsat. Žalobce byl omezen v hledání nového zaměstnání, když žalovaná přistoupila k odstoupení od konkurenční doložky až 50 dnů po podání výpovědi; žalobce poukazoval i na to, že uzavření konkurenční doložky iniciovala žalovaná, žalobce na ní netrval. Podle žalobce představovalo nabyté know-how informace o vlastnických poměrech u žalované, rozdělení mezi jednotlivé společníky, plánovanou expanzi v ČR a plánované způsoby realizace a financování, způsob schvalování nových projektů v ČR včetně standardů zařízení v rámci skupiny žalované, finanční modely nových zařízení, jejich strukturu a klíčové ukazatele včetně provozních procesů jednotlivých zařízení, jejich nastavení a kontroly a unikátní PPP projekt v oblasti sociálních služeb.

3. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, když nesporevala okolnosti uzavření původní pracovní smlouvy včetně dodatku a sjednání konkurenční doložky. Poukazovala na to, že je společností zaměřenou na poskytování služeb v domovech pro seniory a v domovech se zvláštním režimem, když provozování takového domova vyžaduje značné specifické know-how; zásadní úlohu při zajišťování standartu kvality má provozní ředitel; žalobce tuto funkci vykonával od července 2016, když předchozí činností pro žalovanou se žalobce zaměřoval na zpracování právní agendy žalované. Žalobce ukončil svůj pracovní poměr po pouhých 2 měsících svého působení ve funkci provozního ředitele, za tu dobu nenabyl zdaleka tolik poznatků či know-how, které by mu umožňovaly pracovat na srovnatelné pozici u konkurence způsobem ztěžujícím činnost žalované či opodstatňující ochranu know-how žalované tak, aby žalovaná vyplácela vyrovnání v částce 200.000 Kč hrubého měsíčně; z tohoto důvodu žalovaná od konkurenční doložky odstoupila svým oznámením 3. 10. 2016, když 4. 10. 2016 žalobce odmítl odstoupení od konkurenční doložky převzít, proto učinila žalovaná druhý pokus o doručení za přítomnosti dvou svědků dne 20. 10. 2016; oběma pokusům o doručení předcházelo ústní jednání 20. 9. 2016, o záměru odstoupit od konkurenční doložky byl tak žalobce vyrozuměn. Odstoupení od konkurenční doložky nepokládá za rozporné s dobrými mravy a za nepoctivé žalovaná, za takové jednání pokládá chování žalobce, který po 2 měsících pracovního poměru sám vypověděl smlouvu, během výpovědní doby odmítl převzít písemné sdělení o odstoupení od konkurenční doložky a následně usiloval o „získání nadstandardních půlročních placených prázdnin,“. Žalobce jako právník měl při uzavírání pracovní smlouvy celou řadu námitek, byl si vědom důsledků dohodnuté úpravy pro něj; od 1. 7. 2016 byl žalobce členem vrcholného vedení (managementu) žalované, teprve od nástupu do funkce provozního ředitele mělo začít bližší seznamování žalobce s komplexní materií a postupnou implementací žalované do nově budované sítě domovů v ČR; podle žalované však žalobce nesplnil očekávání, když nedokázal zajistit kvalitu poskytované péče v souladu se standarty platnými v mateřských společnostech v Rakousku a Francii.
4. Soud I. stupně provedl ve věci dokazování listinami a výsledkem žalobce a poté vzal za prokázané, že žalobce pracoval pro žalovanou jako ředitel korporace od 4. 1. 2016, místem

výkonu práce v ČR, původně byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou s měsíční mzdou 100.000 Kč, v čl. 11.4 si strany sjednaly konkurenční doložku na dobu 12 měsíců, když žalobce se zavázal zdržet se výkonu výdělečné činnosti mající vůči zaměstnavateli soutěžní povahu a zaměstnavatel se zavázal, že bude zaměstnanci poskytovat peněžité vyrovnání ve výši 75.000 Kč měsíčně. S účinností od 1. 7. 2016 došlo ke sjednání druhu práce „provozní ředitel“ s měsíční hrubou mzdou 200.000 Kč, zaměstnanec se zavázal po dobu 6 měsíců od ukončení pracovního poměru zdržet se v ČR i dalších zemích střední a východní Evropy výdělečné činnosti mající shodný či obdobný předmět činnosti zaměstnavatele nebo mající soutěžní povahu ve vztahu k činnosti zaměstnavatele a zaměstnavatel za každý měsíc trvání závazku se zavázal platit zaměstnanci peněžité vyrovnání ve výši měsíční mzdy; z odstavce II. čl. 11.2 vyplývala možnost odstoupení od uvedené konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho podstatné části, nebo pokud by podle volné úvahy dospěl zaměstnavatel k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí, pracovních a technologických postupů získaných v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené, anebo účelné, aby zaměstnavatel vynucoval na zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence a hradil mu peněžité vyrovnání; z popisu pracovního místa od 1. 7. 2016 soud zjistil rozsah činnosti žalobce, kterému byl přímo nadřízen generální ředitel; o dodatku ke své pracovní smlouvě jednal žalobce s A. K. opakovaně podle e-mailové komunikace z června 2016, když původně navrhoval zaměstnavatel sjednání konkurenční doložky, nikoliv 3 měsíce, ale 6 měsíců při stanovení smluvní pokuty za porušení povinnosti zaměstnance; podle písemnosti o odstoupení od konkurenční doložky dne 20. 10. 2016 byli jednání s žalobcem přítomni T. H., V. U. a O. P., kteří připojili na odepření přijetí písemnosti žalobcem své podpisy. Podle záznamu ze dne 31. 8. 2017 měl finanční ředitel žalované Ing. U. potvrdit, že dne 4. 10. 2016 se pokusil doručit žalobci odstoupení od konkurenční doložky, žalobce odmítl převzít toto odstoupení. Podle potvrzení společnosti xxx xxx z 23. 8. 2017 projevila tato společnost zájem o zaměstnání žalobce u této společnosti na pozici provozního ředitele, nabídku žalobce odmítl vázán konkurenční doložkou.

5. Soud I. stupně po citaci ust. § 310 a § 334 zákoníku práce a § 2001 a § 2004 zákona č. 89/2012 Sb. dospěl k závěru, že žaloba není opodstatněná. Při subsidiárním použití občanského zákoníku, tj. ust. § 2001 občanského zákoníku ve spojení s § 310 odst. 4 zákoníku práce soud I. stupně uzavřel, že od konkurenční doložky může odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec z důvodu stanoveného v zákoně nebo důvodu dohodnutého účastníky, když pro zaměstnavatele je ve smyslu § 310 odst. 4 zákoníku práce předepsáno pouze časové omezení, tj. odstoupení v době trvání pracovního poměru (shodně rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010). Ve smyslu shora uvedeném zaměstnavatel odstoupil od konkurenční doložky včas a platně dne 20. 10. 2016, když žalobce odepřel přijetí písemnosti (nastala přitom fikce doručení), když odstoupení se dostalo do dispoziční sféry žalobce, aniž by se tento seznámil s obsahem; soud I. stupně tak dospěl k závěru o účinném odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele k datu 20. 10. 2016. K záznamu o pokusu o doručení odstoupení Ing. U. žalobci k datu 4. 10. 2016 soud uvedl, že doručování tohoto dokumentu je nevěrohodné, v případě odmítnutí převzetí odstoupení žalobcem by nepochybně na tomto dokumentu toto bylo uvedeno; vzhledem k tomu, že pracovní poměr měl skončit k datu 31. 10. 2016, pokládal odstoupení ze dne 20. 10. 2016 za včasné a platné, a to za situace, kdy i v souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 byla sjednána konkurenční doložka platně, a kdy na straně zaměstnavatele existovaly objektivní skutečnosti vedoucí k závěru o nutnosti chránit jeho zájmy po dobu sjednané lhůty po skončení pracovního poměru; v souladu s konstantní judikaturou však uzavřel, že nebylo vyžadováno před uzavřením dodatku pracovní smlouvy, aby zaměstnanec získal informace, poznatky a znalosti o pracovních či technologických postupech předem; žalovaná pouze v době uzavírání konkurenční doložky předpokládala nabytí zmíněných poznatků a informací žalobcem. S ohledem na odlišný skutkový stav podle odůvodnění prvostupňového rozsudku nedopadaly závěry rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS

3203/13 (když v tomto případě odstoupila žalovaná od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru), strany si přitom sjednaly možnost odstoupení od konkurenční doložky na základě volného uvážení zaměstnavatele, a to v situaci, kdy žalobce jako právník si byl vědom zmíněného znění konkurenční doložky (za situace, kdy opakovaně e-mailem komunikoval znění pracovní smlouvy). Soud I. stupně rovněž citoval hlavní účel konkurenční doložky v souladu s ustálenou soudní praxí; pokud zaměstnavatel před skončením pracovního poměru v případě sjednané možnosti odstoupení od konkurenční doložky dospěl k závěru, že není třeba nadále chránit jeho know-how, tedy poznatky, které zaměstnanec u něj dosud nabyt, došlo k platnému odstoupení od konkurenční doložky; a to v situaci, kdy žalobce sám podal výpověď z pracovního poměru po 2 měsících v působení na nové pozici; soud pokládal tak za nespravedlivé a rozporné s dobrými mravy přiznat žalobci požadované plnění z konkurenční doložky právě s ohledem na charakter informací, které nebylo třeba chránit, s ohledem na délku pracovního poměru žalobce u žalované i sjednanou možnost odstoupit od konkurenční doložky. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. s přihlédnutím k 8 úkonům právní pomoci po 9.100 Kč, paušální náhradě hotových výdajů a připočtení DPH, přiznal procesně úspěšnému žalovanému na účelně vynaložených nákladech právního zastoupení celkem částku 90.992 Kč.

6. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné a přípustného odvolání pro odvolací důvod uvedený v ust. § 205 odst. 2 písm. b), c), e) a g) o. s. ř. Nesouhlasil s právními závěry soudu I. stupně ve vztahu k včasnému odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky a důvodnosti takového odstoupení; v tomto směru pokládal rozsudek za nepřezkoumatelný. Žalobce je primárně přesvědčen, že důvod pro odstoupení podle čl. 11.2 dodatku pracovní smlouvy je nezákonný, když naplnění odstupního důvodu je závislé čistě na subjektivním posouzení žalované, toto pokládá za rozporné s dobrými mravy, kdy žalované zaměstnavatele pokládá za silnější smluvní stranu a zdůrazňuje princip ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany. Rekapituloval rovněž okolnosti sjednávání konkurenční doložky (původní návrh zaměstnavatele na 3 měsíce a 50 % měsíční mzdy, s tím žalobce nesouhlasil a požadoval stoprocentní mzdu nebo nesjednání konkurenční doložky). Podle žalobce on netrval na sjednání konkurenční doložky, na tom trvala žalovaná; rovněž právní vzdělání žalobce v tomto případě nemůže být na jeho újmu (žalobce zdůraznil svoji specializaci na právo týkající se poskytování zdravotnických a sociálních služeb, žalobce tedy neměl praxi v pracovním právu). V případě, že by soud shledal sjednání odstupního důvodu za platné, bylo namístež zkoumat, zda žalobce nabyt či nenabyt „know-how“; v tomto řízení připouštěla žalovaná, že takové vědomosti žalobce u žalované nabyt (a to v oblasti smluvních vztahů mezi společníky, plánované expanze žalované v České republice se zaměřením na konkrétní projekty a na finanční modely a provozní procesy v jednotlivých domovech spadajících do skupiny žalované, včetně jejich kontroly), žalovaná sama označovala tyto informace za důvěrné. Žalobce byl tak omezen v hledání dalšího zaměstnávání v důsledku sjednané konkurenční doložky, odmítl konkurenční pracovní nabídky v situaci, kdy žalovaná vyčkávala s odstoupením od konkurenční doložky až na konec výpovědní lhůty, soud poskytl tak ochranu účelovému nemravnému jednání zaměstnavatele (s odkazem na závěry rozhodnutí ÚS II. 3203/2013). Žalobce zdůraznil, že žalovaná účelově tvrdila doručování odstoupení dne 4. 10. 2016, v tomto směru však nepředložila důkazy (resp. žalobce sporoval dodatečné vyhotovení tohoto odstoupení od konkurenční doložky s ohledem na použité psací prostředky při vyhotovení dokumentu ze dne 4. 10. 2016 a 20. 10. 2016); s ohledem na 4 jednatele žalované, tak nebylo ani zřejmé, kdo měl odstoupení ze dne 3. 10. 2016 podepsat. Žalobce tvrdil, že v podstatě vykonával stejnou práci od 4. 1. 2016 jako od července 2016, byl tedy v pracovním poměru u žalované 8 měsíců, než přistoupil k podání výpovědi; z tohoto důvodu nepokládá za nespravedlivé a nemravné domáhat se plnění z konkurenční doložky. S ohledem na překvapivost závěru soudu I. stupně a nesprávné právní závěry navrhl žalobce rozsudek změnit a žalobě vyhovět.
7. Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání žalobce navrhla rozsudek jako věcně správný potvrdit

s odkazem na svoji předchozí argumentaci pro platné sjednání konkurenční doložky včetně důvodu pro odstoupení a naplněného důvodu pro odstoupení od konkurenční doložky. Žalovaná zdůraznila, že k platnosti konkurenční doložky sjednané mezi účastníky se nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením dohody získal informace, poznatky či znalosti předem (s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010); žalobce i s ohledem na údaje uváděné v jeho životopise si byl vědom obsahu ujednání účastníků ve vztahu ke konkurenční doložce a dopadům takové dohody, když nyní nesprávně poukazuje účelově na dvojný výklad použitých pojmů (s odkazem na ust. § 557 občanského zákoníku); žalovaná zde poukazovala na okolnosti sjednávání změny pracovní smlouvy i komunikace ohledně sjednávání konkurenční doložky. Žalobce ve své obraně směřoval existenci důvěrných interních informací o žalované na jedné straně a nabyté know-how, jakožto poznatky a znalosti související s předmětem činnosti žalované na druhé straně; i s ohledem na krátkost trvání pracovního poměru žalobce na pozici provozního ředitele a člena vrcholného vedení žalované, tak zaměstnavatel vyhodnotil, že není třeba dále chránit žalobcem získané know-how. Žalovaná zopakovala, že o úmyslu odstoupit od konkurenční doložky byl žalobce vyrozuměn ústně již 20. 9. 2016 a pokud měl nabídku zaměstnání u společnosti xxx xxx, měl dotazem u žalovaného zaměstnavatele zjistit, že tento nehodlá konkurenční doložky využít; dále odkazovala na první pokus o doručení odstoupení k datu 4. 10. 2016 a odmítla spekulativní závěry žalobce, že zaměstnavatel vyčkával s odstoupením až na dobu 11 dnů před skončením pracovního poměru. Zaměstnavatel popíral, že by došlo k antidatování dokumentu ze dne 4. 10. 2016; s odkazem na ustanovení občanského zákoníku o jednání za právnickou osobu uvedl, že případné neuvedení funkce či jména podepisující osoby, nezpůsobuje neplatnost takového právního jednání, kterou dovozuje žalobce; žalobci přitom je známý i rukopis A. K. jako jednoho z jednatelů (s oprávněním k samostatnému zastupování) a současně generálního ředitele žalované. Před podáním výpovědi byl žalobce zaměstnán u žalované 8 měsíců, od 1. 7. 2016 se však rozšířil předmět činnosti žalobce, který se stal členem vrcholného vedení zaměstnavatele, a náplň práce se posunula směrem k zajištění provozu jednotlivých zařízení sociálních služeb ve skupině žalované. Žalovaná odmítla závěry žalobce o překvapivosti rozhodnutí soudu I. stupně (když citovaný náleze se týkal rozhodnutí o nákladech řízení – I. ÚS 654/03).

8. Jak žalobce, tak žalovaná zopakovali při odvolacím jednání svoji předchozí argumentace, kdy žalobce popíral, že by působil jako advokát, v bance působil jako úvěrový specialista, zatímco žalovaná tvrdila i podle obsahu životopisu, že žalobce disponoval i znalostmi z oblasti pracovního práva, když ve svém životopise uváděl i působení v oblasti pracovního práva ve své dřívější právní praxi.
9. Žalovaná při odvolacím jednání zdůraznila, že ze strany zaměstnavatele se nejednalo o svévolné uvážení, zda bude nadále trvat na ochraně svých informací prostřednictvím institutu konkurenční doložky, ujednání této konkurenční doložky začal žalobce sporovat až v průběhu tohoto sporu; sám žalobce v průběhu sporu připouštěl, že na pozici provozního ředitele před žalobcem pracovaly u žalované jiné osoby, následně svoji argumentaci změnil tak, že měl vykonávat prakticky stejnou činnost po celou dobu trvání pracovního poměru a že pracovní místo s názvem „provozní ředitel“ u žalované před uzavřením dodatku z 1. 7. 2016 neexistovalo; s ohledem na délku trvání pracovního poměru žalobce, podání výpovědi žalobcem a charakter informací, které již nehodlal zaměstnavatel chránit konkurenční doložkou po skončení pracovního poměru žalobce, má za to, že odstoupení bylo opodstatněné a že zaměstnavatel nejednal nemravně.
10. Ve svém dalším vyjádření žalobce poukazoval na svůj požadavek během kontraktačního procesu s žalovanou, buď vypustit ujednání o konkurenční doložce, nebo stanovit závazek zaměstnavatele vyplácet měsíčně 100 % mzdy žalobci, podle odvolatele je evidentní, že žalobce na konkurenční doložce netrval. Žalobce od počátku věděl, že konkurenční doložka je nespravedlivá, nicméně žalovaná na její aplikaci trvala, došlo tedy k úpravě délky trvání doložky i odměně za její dodržování; žalobce pokládá za neakceptovatelné svévolné uvážení žalované, že od konkurenční

doložky odstoupí. Žalovaná sama nepopírala, že v průběhu trvání pracovního poměru určité know-how žalobce nabyt, kdy nepochybně takové znalosti musí mít pro žalovanou významnou hodnotu, když v rámci tohoto soudního řízení varovala žalobce žalovaná před dalším vyrazováním pod hrozbou náhrady škody. Podle odvolatele prokázal, že know-now nabyt a nebyl dán důvod pro odstoupení z objektivních důvodů. Žalobce opět zdůraznil, že měl prakticky stejnou pracovní náplň po dobu trvání celého pracovního poměru, když pozice „provozní ředitel“ u žalované před 1. 7. 2016 neexistovala. Navrhl proto změnit napadený rozsudek žalobě vyhovět.

11. Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek, včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a o. s. ř. a poté dospěl k závěru, že odvolání žalobce není opodstatněné.
12. Soud I. stupně nezatížil řízení žádnou procesní vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci tak, jak uvádí žalobce; soud provedl dokazování v dostatečném rozsahu a svá správná a úplná skutková zjištění posoudil správně i po právní stránce. Soudem I. stupně správně a úplně zjištěný skutkový stav nedoznal změny ani v rámci odvolacího řízení, když soud I. stupně zcela logickým a přesvědčivým způsobem v souladu s ust. § 132 a § 157 o. s. ř. odůvodnil své skutkové i právní závěry po citaci dotčených ust. § 310 zákoníku práce (ve znění účinném k datu sjednání konkurenční doložky a odstoupení od konkurenční doložky), a to i se zřetelem k subsidiární použitelnosti občanského zákoníku ve vztahu ke sjednanému důvodu odstoupení od smlouvy (§ 2001 občanského zákoníku).
13. Soud I. stupně provedl dostatečné dokazování, účastníkům poskytoval i dostatečné procesní poučení, a to tak, že neporušil jejich právo na spravedlivý proces, fakticky ve svých závěrech soud I. stupně rozhodl věcně správně v souladu s konstantní judikaturou, když jeho závěry nejsou v rozporu s rozhodnutími Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, 21 Cdo 506/2013 ani nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 3203/13. Odvolací soud dospěl k závěru, že rozhodnutí soudu není překvapivým rozhodnutím tak, jak namítá odvolatel, poukaz odvolatele na překvapivost rozhodnutí ve vztahu k jím zmiňovanému rozhodnutí Ústavního soudu, dopadá na odlišnou skutkovou situaci; pokud soud I. stupně pružně reagoval na splnění své poučovací povinnosti v závislosti na stupni provedení dokazování a svá skutková zjištění, své úvahy přesvědčivým a logickým způsobem zdůvodnil.
14. Pro stručnost lze odkázat na skutková zjištění soudu I. stupně ve vztahu k nástupu žalobce do pracovního poměru u žalované s datem 4. 1. 2016 na pozici ředitele korporace, k průběhu kontraktačního procesu žalobce/ kdy sám žalobce se podílel na vyjednání finálního znění smlouvy/ a jednatele žalované ve vztahu ke znění konkurenční doložky (délka trvání konkurenční doložky a výše synallagmatického plnění zaměstnavatele za plnění povinnosti vyplývající z konkurenční doložky zaměstnancem), i ve vztahu k závěru, že konkurenční doložka byla uzavřena po četné e-mailové korespondenci žalobce s jednatelem žalovaného v konečném znění uvedeném v čl. 11.2 pracovní smlouvy žalobce; ve vztahu k ustálené soudní praxi lze uzavřít, že s ohledem na pozici žalobce, charakter jeho činnosti, rozšiřující se aktivity zaměstnavatele v České republice (s ohledem na využití zahraničního know-how v uvedeném oboru), bylo možno na žalobci jako zaměstnanci spravedlivě požadovat sjednání konkurenční doložky, toho si nepochybně žalobce byl vědom, pokud souhlasil s původním zněním konkurenční doložky již v okamžiku nástupu u žalované k datu 4. 1. 2016 (v té době sjednána konkurenční doložka na dobu 12 měsíců), následně byl rovněž žalobce srozuměn s uzavřením konkurenční doložky, kdy nesouhlasil s původním návrhem jednatele žalované na 3měsíční konkurenční doložku s 50 % plněním mzdy v případě dodržení závazků žalobce, sám navrhoval zvýšení na částku 100 % a sjednání délky 6měsíců nebo případně vypuštění této konkurenční doložky; s ohledem na toto znění nelze tak dospět k závěru, že žalobce vůbec uzavřít konkurenční doložku nechtěl. Je správný závěr soudu I. stupně, že s ohledem na pozici žalobce, jeho předchozí profesní zkušenosti a předmět činnosti žalované, bylo možno na žalobci spravedlivě požadovat uzavření této konkurenční doložky, a to ve smyslu sjednání této doložky podle § 310 zákoníku práce.

15. Odvolací soud tak dospěl k závěru, že zmíněná dohoda o konkurenční doložce uzavřená podle § 310 zákoníku práce, sledovala zájem na zachování rovnosti účastníků při respektování svobodné volby povolání žalobce i práva žalovaného podnikat v uvedeném oboru (a to i se zřetelem k čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod i obsahu rozhodnutí Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 192/95), kdy lze na straně obou smluvních subjektů shledat naplnění požadavku na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z ujednání o konkurenční doložce vyplývají; smyslem a účelem ujednání o konkurenční doložce je ochrana zájmů zaměstnavatele, kdy účastníci si poskytují navzájem hospodářský výsledek, kdy zaměstnanec se zavazuje po určitou dobu po skončení pracovního poměru (v tomto případě po dobu 6 měsíců) zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu; tomu odpovídá závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci), v daném případě ve výši 100 % výdělku za každý měsíc plnění závazku (21 Cdo 2/2012); podstatnou náležitostí dohody o konkurenční doložce pak může být sankce ve formě speciálního zajišťovacího prostředku sjednaná ve formě smluvní pokuty v případě porušení závazku zaměstnancem (§ 310 odst. 3 zákoníku práce a 21 Cdo 506/2013).
16. Odvolací soud odkazuje pro stručnost i na skutkové závěry soudu I. stupně ve vztahu k odstoupení od této konkurenční doložky; když z provedeného dokazování bylo prokázáno odstoupení k datu 20. 10. 2016 (odepřením přijetí písemnosti zaměstnancem), když zákon stanoví nejzazší termín pro odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky, tj. do okamžiku skončení pracovního poměru; shodně se soudem I. stupně má odvolací soud za to, že byl naplněn důvod pro odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele, když s ohledem na krátkodobost působení žalobce v pozici provozního ředitele -od 1. 7. 2016 do data podání výpovědi (31. 8. 2016), mohl zaměstnavatel vyhodnotit právě s ohledem na charakter svojí činnosti, rozsáhlost sítě zaměřené na provozování zdravotnických a sociálních služeb v ČR, Francii a Rakousku tak, že v budoucnu není na straně zaměstnavatele potřeba chránit dosud získané informace a know-how žalobcem v podobě dodržování konkurenční doložky; odvolací soud pokládá argumentaci žalobce za účelovou v tom směru, že působil stále na stejné pozici od 4. 1. 2016 do 30. 6. 2016 a i od 1. 7. 2016 (v tomto okamžiku nastoupil na pozici provozního ředitele), když z provedeného dokazování není zřejmá totožnost výkonu obou funkcí po celou délku trvání pracovního poměru.
17. Odstoupením od právního úkonu (právního jednání) se i v pracovněprávních vztazích rozumí jednostranný právní úkon zaměstnavatele adresovaný zaměstnanci, v němž zaměstnavatel po zvážení veškerých okolností rozhodných pro výkon jeho činnosti vyjadřuje vůli zrušit již (dříve učiněný) právní úkon (jednání) a vymežit důvod pro odstoupení; odstoupit lze v případě stanoveném zákonem (v tomto případě se o tuto skutečnost nejednalo) nebo v případě, že se tak účastníci dohodli. Účastníci specifikovali dostatečně důvody pro možnost odstoupení ze strany zaměstnavatele, tak jak je uvedeno v čl. 11.2. pracovní smlouvy žalobce, žalobce se zaměstnavatelem i dostatečně konzultoval veškeré okolnosti ohledně uzavření pracovního poměru, včetně odstoupení od konkurenční doložky.
18. Pokud žalobce argumentoval principem ochrany slabší smluvní strany v pracovněprávním vztahu, kterou byl právě žalobce, má odvolací soud za to, že při platném sjednání konkurenční doložky došlo i k platnému odstoupení po naplnění důvodů na straně zaměstnavatele, kdy důvody pro odstoupení jsou vždy výsledkem volního uvážení statutárního orgánu zaměstnavatele (jednatele či jednatelů), či k tomu pověřené osoby, když možnost odstoupení od této konkurenční doložky v případě změny okolností na straně zaměstnavatele si účastníci výslovně dohodli, žalobce disponující právními znalostmi a zkušenostmi nepochybně zvážil důsledky přistoupení na takové smluvní ujednání. Ochranu zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu nelze chápat jako bezbřehou, která by opodstatňovala výplatu peněžitého plnění jako vyrovnání z konkurenční doložky, od které by nemohl zaměstnavatel odstoupit v případě, že si odstoupí

účastníci srozumitelným a určitým způsobem sjednali a nastane skutečnost předpokládaná účastníky. Nelze ani opomenout okolnost, že ačkoliv zaměstnavatel je právní osobností podle českého práva, zapsaného ve veřejném rejstříku, jedná se o právnickou osobu se zahraniční účastí, personálně i materiálně propojenou se zahraničními subjekty, když účastníci zjevně běžným způsobem komunikovali v anglickém i německém jazyku, sjednali si anglické i české znění této smlouvy, sám žalobce se podílel na komunikaci při vyjednávání znění pracovní smlouvy, dvojjazyčnost smlouvy při ujednání, které bylo oběma stranám nepochybně zřejmé (když nevyjadřovaly svoje námitky v průběhu kontraktačního procesu), musela být známa žalobci; poukaz žalobce v rámci odvolání na pouhou „svévolnou a volnou úvahu zaměstnavatele“ ve vztahu k důvodům, pro které nadále nehodlá trvat na plnění z konkurenční doložky, tak nemůže mít v daném případě relevanci. Rovněž důvody pro odstoupení byly dostatečně zaměstnavatelem kvalifikovány. K platnosti konkurenční doložky rovněž nebylo vyžadováno (jak nesprávně uváděl odvolatel), aby tyto zkušenosti, znalosti a poznatky z pracovní činnosti nabyt žalobce již před uzavřením konkurenční doložky (21 Cdo 4986/2010).

19. Odvolací soud (shodně se soudem I. stupně) vycházel z konkrétních okolností daného případu, a bedlivě zvažoval veškeré okolnosti projednávané věci, když při sjednání konkurenční doložky k datu 1. 7. 2016 mohl zaměstnavatel (se zahraniční majetkovou i personální účastí) důvodně předpokládat rozsáhlé nabytí znalostí a know-how žalobcem v průběhu jeho předpokládaného trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, a pokud žalobce formou výpovědi vyjádřil svoji vůli pracovní poměr ukončit uplynutím výpovědní lhůty, nelze zaměstnavateli vytýkat jeho posun v závěru, že není třeba v budoucnu některé znalosti, zkušenosti a poznatky žalobce chránit formou konkurenční doložky. V daném případě neobstojí námitka žalobce, že v průběhu srpna 2016 odmítal zaměstnání u jiného subjektu, když sám podal výpověď až k datu 31. 8. 2016. V daném případě nelze ani směřovat povinnost mlčenlivosti zaměstnance dle bodu 9.1 a bodu 9.2 smlouvy s obsahem znalostí a zkušeností, které mohl nabyt žalobce v průběhu trvání pracovního poměru v budoucnu, a které by bylo nutno chránit ve vztahu k zaměstnavateli konkurenční doložkou podle bodu 11.2 pracovní smlouvy.
20. Vzhledem k tomu, že k odstoupení od konkurenční doložky ve smyslu shora uvedeného došlo platně, bylo nadbytečné se již zabývat okolnostmi, zda žalobce dodržel povinnosti vyplývající z konkurenční doložky i po skončení pracovního poměru. Poukaz odvolatele na stanovisko Kolegia expertů ve vztahu k odstoupení od konkurenční doložky nepokládá odvolací soud za případný, v daném směru se jedná pouze o názor Kolegia expertů a nikoliv důkaz mající relevanci pro rozhodnutí ve věci, když výklad zákonných ustanovení v konkrétním sporu přísluší soudu. Podle názoru odvolacího soudu je nutno přihlídnout i k té skutečnosti, že žalobce působil na pozici provozního ředitele od 1. 7. 2016, z vlastního rozhodnutí podal výpověď 31. 8. 2016, v pozici nadále pracoval i ve výpovědní lhůtě, celkem na této pozici pracoval 4 měsíce; i z tohoto důvodu se nejvíce přiměřeně zatěžovat zaměstnavatele nemožností odstoupit od konkurenční doložky a v případě trvání výkonu práce žalobce na nové pozice po dobu 4 měsíců zavazovat zaměstnavatele povinností hradit sjednanou odměnu za 6měsíční trvání konkurenční doložky (v případě splnění povinností vyžadovaných od zaměstnance).
21. Ze všech shora uvedených důvodů odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil (včetně správného akcesorického výroku o nákladech řízení, když tyto náklady řízení soud I. stupně správně vypočetl).
22. Žalobce nebyl úspěšný v odvolacím řízení, je proto povinen zaplatit procesně úspěšné žalované náhradu nákladů odvolacího řízení, které spočívají v odměně právního zástupce žalované za 2 úkony právní pomoci v odvolacím řízení (účast advokáta u jednání a odměna za 1 vyjádření ve věci, když 2. vyjádření při odvolacím jednání v písemné podobě nepokládá odvolací soud za účelné při jeho současném přednesu při odvolacím jednání), tj. za 2 úkony právní pomoci po 9.100 Kč, po připočtení 2 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč, tj. po připočtení 600 Kč, celkem 18.800 Kč a po připočtení 21 % DPH z této částky, celkem ve výši 22.748 Kč;

tuto částku je povinen procesně neúspěšný žalobce zaplatit v souladu s ust. § 224, § 211 a § 142 odst. 1 o. s. ř. procesně úspěšné žalované, a to v obecné pariční lhůtě k rukám právního zástupce žalované.

Poučení:

Za podmínek uvedených v ust. § 237 a následujících o. s. ř. **lze** podat proti tomuto rozsudku dovolání, a to do 2 měsíců od doručení rozsudku odvolacího soudu prostřednictvím soudu I. stupně k Nejvyššímu soudu ČR.

Praha 20. června 2018

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu