



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a Mgr. Tomáše Zubka v právní věci žalobce: **Thierry B.**, nar. xxx, bytem xxx, zastoupeného Mgr. Jakubem Onisko, advokátem se sídlem Praha 2-Vinohrady, Anny Letenské 34/7, proti žalované: **eD´ system Czech, a.s.**, IČ 47974516, se sídlem Ostrava-Mariánské Hory, Novoveská 1262/95, zastoupené JUDr. Tomášem Sokolem, advokátem se sídlem Praha 2, Sokolská 1788/60, o **428.515,40 Kč s příslušenstvím**, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě č.j. 85 C 194/2016-49 ze dne 19.1.2017,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 31.917 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám Mgr. Jakuba Onisko, advokáta se sídlem v Praze 2-Vinohrady, Anny Letenské 34/7.

O d ů v o d n ě n í :

Okresní soud napadeným rozsudkem zavázal žalovanou zaplatit žalobci částku 428.515,40 Kč s příslušenstvím a k povinnosti zaplatit žalobci náklady řízení.

Žalobce se po žalované domáhal zaplacení částky 428.515,40 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že dne 25.11.2013 uzavřel s žalovanou pracovní smlouvu s konkurenční doložkou v článku IX. této smlouvy, v níž se zavázal po dobu šesti měsíců po skončení pracovního poměru u žalované zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to pod sankcí smluvní pokuty. Naopak při dodržení uvedeného se žalovaná zavázala žalobci vyplatit vyrovnání ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění uvedeného závazku se splatností v obvyklém výplatním termínu. Dne 16.2.2016 žalobce dal výpověď z pracovního poměru u žalované s tím, že pracovní poměr skončí 30.4.2016. Dne 26.4.2016 obdržel od žalované odstoupení od konkurenční doložky ze dne 22.4.2016 bez udání důvodu. Průměrný měsíční výdělek žalobce u žalované činil 428.515,40 Kč.

Žalovaná nesouhlasila s žalobou, navrhovala její zamítnutí s odůvodněním, že pracovní smlouva obsahuje ujednání, že zaměstnavatel může od této dohody odstoupit kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru i bez důvodu, což se dne 22.4.2016 stalo, a žalobce tak nemá nárok na plnění z konkurenční doložky. Pracovní smlouva byla uzavřena řádně a správně v souladu se zákoníkem práce a jednalo se o svobodnou vůli účastníků této pracovní smlouvy a jejich svobodnou vůlí byla i skutečnost, že lze odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu. Nelze přehlédnout, že autonomní vůle, tedy že to, co není zakázáno, je dovoleno. Je nutno přihlídnout k té skutečnosti, že žalobce vykonával funkci generálního ředitele. Dle názoru žalované nelze vycházet z judikatury, které se dovolává strana žalující.

Po provedeném dokazování okresní soud zjistil skutkový stav, a to, že žalobce jako generální ředitel uzavřel s žalovanou dne 25.11.2013 pracovní smlouvu s konkurenční doložkou v článku IX. této smlouvy, v níž se žalobce zavázal po dobu šesti měsíců po skončení pracovního poměru u žalované zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to pod sankcí smluvní pokuty. Naopak při dodržení uvedeného se žalovaná zavázala žalobci vyplatit vyrovnání ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění uvedeného závazku se splatností v obvyklém výplatním termínu. Dále bylo sjednáno, že zaměstnavatel může od této dohody odstoupit v písemné formě kdykoli po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, a to i bez udání důvodu. Zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasili, aby pracovní smlouva ze dne 25.11.2013 se případně změnila na manažerskou smlouvu při ustanovení zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu zaměstnavatele. Dne 25.11.2013 účastníci uzavřeli dohodu o mzdě v návaznosti na pracovní smlouvu ze dne 25.11.2013 pro pozici generálního ředitele ve výši 400.000 Kč měsíčně a čtvrtletní a roční bonusy. Dne 16.2.2016 dal žalobce výpověď z pracovního poměru u žalované s tím, že pracovní poměr skončí 30.4.2016. Dne 22.4.2016 žalovaná odstoupila od konkurenční doložky sjednané v pracovní smlouvě ze dne 25.11.2013 bez udání důvodu. Průměrný měsíční výdělek u žalované v rozhodném období činil 428.515,40 Kč.

Právně věc okresní soud hodnotil dle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce ve znění do 30.6.2016 (dále jen zákoník práce) – smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní

zákonná ochrana postavení zaměstnance – a dále dle ustanovení § 310 zákoníku práce a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Okresní soud poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, jakož i na komentářovou literaturu, podle níž odstoupení od konkurenční doložky musí být v konkurenční doložce konkrétně vymezeno, tj. uvedeny důvody odstoupení, když nepostačuje pouhá citace slov zákona (§ 310 odst. 4 zák. práce), resp. že lze odstoupit bez udání důvodu. Soud se neztotožnil s názorem žalované, že se jedná o nepřipustné rozšiřování výkladu § 48 odst. 1 občanského zákoníku, nyní § 2001 NOZ, protože z celého zákoníku práce jednoznačně vyplývá zvláštní ochrana postavení zaměstnance (viz § 1a odst. 1 písm. a/ zák. práce) a odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu, byť je sjednáno, je tak pro zaměstnance zcela nevýhodné, a proto neplatné. V tomto směru odkázal soud prvního stupně na konstantní judikaturu a na rozhodnutí Ústavního soudu.

Okresní soud nesouhlasil s názorem žalované, že v případě žalobce nelze aplikovat ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, neboť v případě žalobce se nejednalo o řadového zaměstnance. Podle názoru soudu prvního stupně toto ustanovení se vztahuje na všechny zaměstnance bez rozdílů. Soud má za to, že jednání žalobce není v rozporu s dobrými mravy a v tomto směru poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 992/99. Stejně tak ukončení pracovního poměru ze strany žalobce výpovědí nepovažuje za jednání v rozporu s dobrými mravy, protože ukončení pracovního poměru výpovědí je standardním způsobem ukončení pracovního poměru. Žalobce se nedopustil konkurenčního jednání v rozhodném období, neboť i kdyby se zúčastnil výběrových řízení, účast na výběrových řízeních konkurenční doložka nezakazuje.

Proti rozhodnutí soudu prvního stupně podala žalovaná odvolání a domáhala se, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žaloba v celém rozsahu zamítá. Vytýkala soudu prvního stupně vadné právní posouzení věci, poukazovala na judikaturu, a to rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 4394/2010, konkrétně na zásadu „pacta sunt servanda“, když tato musí platit i na sjednání podmínek pro odstoupení od konkurenční doložky, byť bez uvedení důvodu. Dle znění ustanovení § 2001 a násl. NOZ odstoupení od smlouvy nemusí být vázáno na existenci jakéhokoliv konkrétního důvodu. Dále poukázala na nálezy Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5008/2009, na tu skutečnost, že je třeba vycházet z toho, že v soukromoprávních vztazích má autonomní vůle stran vždy přednost, pokud takové jednání zákon přímo nezakazuje (nálezy Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 128/06 ze dne 11.11.2009), na základní princip výkladu smluv – priorita takového výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy před výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady, a dále na uplatnění ryze formalistického výkladu norem podústavního práva, jak se v dané věci stalo. Žalovaná má za to, že v napadeném rozsudku citovaná judikatura je naprosto nepřiléhavá, neboť řeší skutkově a právně zcela odlišné případy. V citovaných případech nebyly podmínky pro odstoupení od konkurenční doložky sjednány, na rozdíl od tohoto případu, kdy ujednání o možnosti odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu sjednáno bylo a navíc bylo výsledkem dlouhodobého a rovnocenného vyjednávání obou stran. V tomto případě nelze nahlížet na žalobce jako na slabší stranu, která vyžaduje zvýšenou ochranu.

Žalobce ve vyjádření k podanému odvolání navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného. Poukázal na judikaturu, která dovodila, že v pracovněprávních věcech je nutné ustanovení zásady smluvní volnosti a zásady „pacta sunt servanda“ korigovat základními zásadami pracovního práva, zejména zásadou ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Poukazoval na nález Ústavního soudu, dle kterého, nejsou-li sjednány důvody pro odstoupení, není možnost odstoupení od konkurenční doložky sjednáno spravedlivě, a jako takové je odstoupení neplatné. Umožněním odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu (i když tak bylo mezi stranami ujednáno) by byl narušen princip ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích, neboť by se tím zaměstnanci dostalo proti zaměstnavateli do méně výhodného postavení. Druh práce, který zaměstnanec vykonává, resp. jeho postavení v rámci struktury zaměstnavatele, pak nemůže být důvodem pro odmítnutí ochrany zaměstnance.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalované proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné. Soud prvního stupně řádně zjistil skutkový stav a odvolací soud se ztotožňuje i s jeho právními závěry.

Projednávanou věc je třeba i v současné době vzhledem k tomu, že předmětem sporu je posouzení platnosti konkurenční doložky sjednané v pracovní smlouvě účastníků ze dne 25.11.2013, posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do 31.12.2013 a subsidiárně též ve znění zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31.12.2013.

Podle ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Z ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce plyne, že od tohoto ustanovení se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

Podle ustanovení § 48 odst. 1 občanského zákoníku, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky, může od smlouvy účastník odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto.

Odstoupením od právního úkonu se v pracovněprávních vztazích rozumí jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný (dříve učiněný) právní úkon a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se právní úkon od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak; odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se pracovní vztah ruší vždy s účinky od nynějška (ex nunc). Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Pro odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce předepsáno časové omezení; odstoupení je účinné, jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání

pracovního poměru účastníků (před skončením pracovního poměru zaměstnance a zaměstnavatele).

S názorem žalované, že ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, resp., tak jak tomu bylo v dané věci, že účastníci mohou v konkurenční doložce sjednat oprávnění zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu, odvolací soud nesouhlasí. V ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí. Jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání.

Odvolací soud se zcela ztotožňuje s právním názorem Nejvyššího soudu ČR vysloveným v rozsudku ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, kdy v souladu s tímto názorem v jiných věcech již odvolací soud rozhodl a podle něhož údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu. Bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněvztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance proti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance. Možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoli důvodu, nehledě k tomu, že to bylo dohodnuto, neboť výsledek je stejný, by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance, které s přihlédnutím ke shora uvedenému principu ochrany zaměstnance připustit nelze. Z uvedených důvodů dospěl odvolací soud k závěru, že odstoupit od konkurenční doložky můžou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků, a to bez ohledu na to, že v pracovní smlouvě bylo sjednáno, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu.

Odvolací soud poukazuje na rozsudek Krajského soudu v Ostravě č.j. 16 Co 178/2014-293 ze dne 18.1.2017, který se zabýval totožným případem, kdy žalobě zaměstnance bylo vyhověno, žalovaná v této věci podala dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky a tento svým usnesením ze dne 3.7.2017, č.j. 21 Cdo 1496/2017-352 dovolání žalované odmítl. Odvolací soud poukazuje na odůvodnění tohoto usnesení na tam citovanou ustálenou judikaturu.

Odvolací soud nesouhlasí s argumentací žalované poukazem na nález Ústavního soudu ze dne 13.9.2016, sp. zn. I. ÚS 190/2015, neboť podle názoru odvolacího soudu z důvodů výše uvedených nejde o žádné dotváření zákazu či příkazu, které neplynou přímo ze zákona. Navíc je nutno poukázat na nález ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 1534/14 ze dne 27.11.2014, kdy ústavní stížnost byla odmítnuta právě s poukazem na shora citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. Odvolací soud se ztotožňuje s tím, jak se soud prvního stupně vypořádal s dalšími

námitkami žalované. Odkazy žalované na judikaturu Nejvyššího soudu vzhledem ke shora uvedenému nejsou v této věci namístě. Za stavu, kdy námitky žalované nebyly shledány důvodnými, odvolací soud v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdil.

O náhradě nákladů odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o.s.ř. a úspěšnému žalobci byla přiznána náhrada nákladů odvolacího řízení v celkové výši 31.917 Kč. Tato částka sestává z odměny advokáta dle § 11 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. v platném znění, tj. 2x 10.020 Kč = 24.248 Kč včetně DPH, 2x režijní paušál á 300 Kč = 726 Kč včetně DPH, cestovné z Prahy do Ostravy a zpět při použití osobního automobilu, průměrná spotřeba 6,6 l benzínu Natura 95 na 100 km, ujetu celkem 742 km, cena za 1 litr benzínu podle vyhlášky činí 29,50 Kč, tj. 1.444,67 Kč + základní sazba 2.893,80 Kč, 3,90 za 1 km, celkem 5.249,55 Kč včetně DPH a dále náhrada za ztrátu času za 14 půlhodin, tj. 1.694 Kč včetně DPH.

P o u ě n í : Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu nebyla dosud vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně, anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

V Ostravě dne 6. září 2017

Za správnost vyhotovení:
Eva Fussová

JUDr. Otakar Pochmon v.r.
předseda senátu