



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, advokát

JUDr. Radim Marada, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

K PORUŠENÍ ZÁKONNÉHO ZÁKAZU KONKURENCE NAVZDORY SOUHLASU S KONKURENČNÍ VÝDĚLEČNOU ČINNOSTÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 74/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci se žalobce, který pracoval u žalované jako manažer („Head of Production-Cookware“), **v dohodě o podmínkách, za jejichž splnění žalovaná souhlasila s vykonáváním výdělečné činnosti žalobce shodné s předmětem činnosti žalované**, uzavřené mezi ním a žalovanou dne 1. listopadu 2017, **zavázal, že společnost G. c., jejímž byl jediným jednatelem a společníkem, nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům žalované**, a že proto musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky. **Nedodržel-li žalobce tento svůj závazek**, neboť ceny výrobků v internetovém obchodě provozovaném společností G. c. byly u jednotlivých výrobků „o řádově desítky korun“ nižší než ceny v internetovém obchodě žalované, porušil tím – jak vyplývá z výše uvedeného – **povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci**. Bylo-li toto porušení pracovní povinnosti žalobcem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a dosáhlo-li intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, mohlo být právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany žalované.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že porušení „cenové“ dohody mezi účastníky ze dne 1. listopadu 2017 nemůže být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci a že k porušení takové povinnosti žalobce by došlo teprve tehdy, kdyby žalovaná souhlas s výdělečnou činností žalobce v souladu s § 304 odst. 2 zák. práce odvolala a žalobce by nesplnil svoji povinnost bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit, není správný.

Komentář

Jednou ze základních povinností každého zaměstnance je, aby byl vůči svému zaměstnavateli loajální a nejednal v rozporu s jeho oprávněnými zájmy. Z tohoto důvodu proto v § 304 odst. 1 zákoníku práce zákonodárce upravil pravidlo, které zakazuje zaměstnancům vykonávat výdělečnou činnost v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele, a tím mu konkurovat (např. tím, že by ve stejném oboru vedle zaměstnání zároveň podnikal).

Zaměstnavatel se nicméně může dobrovolně rozhodnout, že mu tato konkurenční činnost nevadí, a dát zaměstnanci ke konkurenční činnosti výslovný souhlas. Zpravidla se tak děje v případech, kdy už při nástupu do práce zaměstnanec konkurenční činnost vykonává a zaměstnavatel jej i přesto chce zaměstnat.

Komentované rozhodnutí se přitom týká situace, kdy zaměstnanec požádal zaměstnavatele o to, zda by mohl provozovat internetový obchod, ve kterém by prodával výrobky z podobného sortimentu. Šlo by tedy o klasický případ konkurenční činnosti, kterou zaměstnanec nesměl provozovat bez souhlasu zaměstnavatele. Zaměstnavatel se rozhodl zaměstnanci vyjít vstříc pod podmínkou, že výrobky nebude prodávat za nižší cenu. Za tímto účelem strany uzavřely dohodu, podle které zaměstnavatel sice umožnil zaměstnanci konkurovat, nicméně nikoliv v oblasti cenové politiky.

Předmětem sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se stalo okamžité zrušení pracovního poměru, které dostal zaměstnanec za to, že prodával výrobky za nižší cenu než zaměstnavatel. V tom spatřoval zaměstnavatel porušení cenové dohody a tedy i porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Soudy nižších stupňů vyslyšely argumenty zaměstnance, že konkurenční činnost vykonával na základě písemného souhlasu zaměstnavatele, a nemohl tedy tímto postupem porušit svou pracovní povinnost. Zaměstnavatel však s tímto rozhodnutím nesouhlasil a obrátil se na Nejvyšší soud s tím, že zaměstnanec nedodržel sjednaná omezení, a to konkrétně v oblasti cenové politiky jím provozovaného internetového obchodu, v čemž spatřoval porušení pracovní povinnosti.

Dovolací soud se zaměstnavatele zastal a dovolání vyhověl. Ve svém rozhodnutí dovodil, že záleží čistě na zaměstnavateli, zda zaměstnanci vůbec dovolí konkurovat, přičemž může kdykoliv tento souhlas odvolat a tomuto konkurování učinit přítrž. Z toho důvodu vyložil ustanovení o zákazu konkurence a výjimky z něj tak, že zaměstnavatel je oprávněn na základě dohody vázat konkurování na podmínky, za kterých je pro něj přijatelné. Porušení závazků (omezení konkurence) z takové dohody proto představuje porušení pracovních povinností, a proto Nejvyšší soud vrátil věc soudům nižších stupňů k dalšímu řízení. Ve věci totiž nebylo sporné, že zaměstnanec skutečně tuto povinnost cenově nekonkurovat sjednanou v této dohodě porušil.

Nejvyšší soud podle názoru autorů tento institut vyložil velmi citlivě a v souladu s jeho smyslem a účelem. V zásadě je totiž „normální“, aby zaměstnanec svému zaměstnavateli nekonkuroval a neztěžoval tak jeho podnikání. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci umožní konkurovat, je naprosto správné, že je oprávněn stanovit podmínky, ve kterých se může zaměstnanec v rámci konkurence pohybovat. Opačné (tj. černobílé) vnímání tohoto pravidla nižšími soudy v rovině „zaměstnanec může konkurovat zcela nebo vůbec“ by přitom poškozovalo i zaměstnance samotné, neboť zaměstnavatelé by v takovém případě patrně nebyli ochotni (minimálně v takové míře) zaměstnanci udělit k výkonu konkurenční činnosti souhlas.

UZAVŘENÍ DOHODY O NAROVNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH ELEKTRONICKOU FORMOU

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Zvláštní úprava doručování písemností v pracovněprávních vztazích, provedená v hlavě XIV, části třinácté zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody); smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018, uveřejněný pod č. 84/2020 v časopise Soudní judikatura nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. května 2021, sp. zn. 21 Cdo 314/2021). Byť tedy

právní úprava spojuje s porušením pravidel pro doručování písemností, obsažených v § 334 až § 336 zák. práce, neexistenci takového právního jednání (v písemnosti obsaženého), neznamená to, že dvoustranné právní jednání by nemohlo vzniknout (nastat) jiným, zákonem předpokládaným způsobem.

Pakliže bylo tedy zjištěno, že **sken návrhu dohody**, který byl již podepsán dvěma členy statutárního orgánu žalované (pravost a autentičnost uvedených podpisů nebyla v řízení zpochybněna) a který obsahoval již veškeré (e-mailovou korespondencí mezi zástupci účastníků) dohodnuté náležitosti, **zaslala žalobci žalovaná a vážnost takto vyjevené vůle nebyla zpochybněna (případné nevyjevené vnitřní výhrady jsou bez významu), a pakliže bylo ze strany obláta (žalobce) oferentu (žalované) sděleno, že nabídku bez výhrad přijímá, je závěr odvolacího soudu, že k dohodě mezi účastníky došlo, správný.**

Komentář

V tomto případě se soudy zabývaly případem, který započal rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem. Zaměstnanec s výpovědí nesouhlasil a prostřednictvím svých právních zástupců se zaměstnavatelem vyjednával ohledně mimosoudního narovnání. Účastníci sporu se nakonec shodli na parametrech smíru (do nichž patřila i povinnost poskytnout zaměstnanci odstupné ve výši sedminásobku průměrného měsíčního výdělku) s tím, že právní zástupce zaměstnavatele zaslal právnímu zástupci zaměstnance e-mailem sken dohody o narovnání s podpisy osob oprávněných jednat za zaměstnavatele (statutárního orgánu). Zaměstnanec prostřednictvím právního zástupce dohodu akceptoval a potvrdil její podpis zaměstnavateli.

Zaměstnavatel nicméně i tak odmítl odstupné zaměstnanci vyplatit. Odvolal se na to, že návrh dohody nebyl doručen za podmínek uvedených v § 335 a § 337 zákoníku práce, protože součástí dohody o narovnání bylo i rozvázání pracovního poměru dohodou. Šlo tedy o důležitou pracovněprávní písemnost, a zaměstnavatel v návaznosti na nesplnění podmínek elektronického doručení uzavřel, že dohoda vůbec nevznikla, a nevznikla mu tedy povinnost uhradit ani smluvní odstupné podle dohody, protože pracovní poměr skončil na základě původní (zpochybněné) výpovědi.

Zaměstnanec se poté obrátil na soud se žalobou o zaplacení odstupného s odkazem na uzavření dohody o narovnání. Soudy nižších stupňů mu daly za pravdu s tím, že dohoda o narovnání byla uzavřena, protože právní předpisy umožňují sjednat smlouvu i přijetím elektronické nabídky. Tento závěr se přitom vztahuje i na dvoustranná jednání, která je třeba doručit pravidly uvedenými v § 334 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel se proti těmto závěrům bránil dovoláním u Nejvyššího soudu s tím, že pro nedodržení procedur doručování nemohlo nikdy dojít k řádnému přijetí nabídky a tím ani ke vzniku dohody o narovnání.

Nejvyšší soud se nicméně se závěry soudů nižších stupňů ztotožnil a dovolání zamítl. Zejména uvedl, že smlouvy obecně i v pracovněprávních vztazích vznikají na základě principu zaslání nabídky a jejího přijetí protistranou, aniž by zákon účastníky omezoval v tom, jakým způsobem může vyjádření nabídky a jejího přijetí proběhnout. Není tedy vyloučeno, aby byla nabídka zaslána i elektronicky formou podepsaného skenu jako přílohy e-mailu s tím, že pokud je protistranou přijata, dojde ke vzniku dohody. Porušení ustanovení zákoníku práce o doručování písemností může mít vliv na to, že nebyla dodržena předepsaná forma právního jednání. Její nedodržení může za určitých podmínek vést k neplatnosti právního jednání – v tomto případě však Nejvyšší soud řešil jen to, jestli vůbec k uzavření dohody došlo (neexistující právní jednání přitom nemůže být ani neplatné a jde o dvě různá právní posouzení).

Autoři se s tímto rozhodnutím zcela ztotožňují, neboť je v souladu s principy soukromého práva po rekonstrukci, které preferují, aby právní jednání vznikala, a ne naopak. Závěr je správný zejména za situace, kdy se účastníci na obsahu narovnání vzájemných vztahů

zjevně dohodli a zaměstnavatel se pokusil se vyhnout následkům dohody argumenty formální povahy. Takovému chování by soudy neměly poskytovat právní ochranu. Závěrem si autoři dovoluují upozornit, že komentované rozhodnutí nepřináší do pracovněprávních vztahů nic převratného – uplatnění výše uvedených pravidel uzavírání smluv již Nejvyšší soud ve své judikatuře i v oblasti pracovního práva dovedl několikrát a tímto rozsudkem na svou rozhodovací praxi pouze navázal.



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

NÁHRADA NÁKLADŮ SPOJENÝCH S PRACÍ Z DOMOVA

Uvažujeme o zavedení home office na vybraných pracovištích. Je povinností zaměstnavatele hradit náklady zaměstnance, které mu vznikají při práci doma, nebo lze provést vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem?

K. J., Zruč nad Sázavou

Přestože režim home office zajišťuje zaměstnanci vyšší míru autonomie ve srovnání s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele, nezbavuje tato skutečnost zaměstnavatele základních povinností vyplývajících z faktu, že i v případě home office se jedná o výkon závislé práce ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce. Důsledkem závislé práce, tedy i práce v režimu home office, je skutečnost, že je konána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce).

Podle § 151 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Současně § 190 zákoníku práce stanoví, že sjedná-li zaměstnavatel, popř. vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek. Uvedená ustanovení dopadají bez výjimky i na výkon práce v režimu home office.

Jestliže tedy zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele používá pro práci z domova zcela nebo zčásti prostory svého bytu či domu, včetně vytápění a dodávek elektrické energie, příp. používá svůj počítač, mobilní telefon, tiskárnu, kancelářský papír apod., pak je právní povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřenou náhradu nákladů za všechny tyto „investice“, včetně náhrady za používání, opotřebení, příp. doplňování věcí nezbytných pro výkon práce (např. náhrady za doplňování papíru, tonerů apod. do tiskárny či multifunkčního zařízení). Zákoník práce nebrání tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli, příp. aby zaměstnavatel svým opatřením stanovil, paušální formu náhrady výdajů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce z domova.