



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Pavla Freiberta a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobce: **Ing. D.Z.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem JUDr. Dominikem Brůhou
sídlem Koněvova 1107/54, 130 00 Praha 3

proti
žalované: **České dráhy, a. s.**, IČO 709 94 226
sídlem nábreží L. Svobody 1222, 110 15 Praha 1
zastoupená advokátkou JUDr. Lenkou Příkazskou
sídlem Vodičkova 710/31, 110 15 Praha 1

o zaplacení 607.489 Kč s příslušenstvím
o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 10. prosince 2015
č. j. 17 C 16/2015-67

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 53.433,60 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Lenky Příkazské.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Hana Tomanová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu o zaplacení částky 607.489 Kč (výrok I.) a uložil žalobci zaplatit žalované náhradu nákladů řízení ve výši 80.150 Kč k rukám právní zástupkyně žalované do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.) Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal uvedené částky jako plnění z konkurenční doložky za měsíc březen 2014.
2. Soud prvního stupně zjistil, že žalobce byl od 30. 7. 2013 do 20. 2. 2014 předsedou představenstva žalované a na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 7. 2013 pak současně pracoval u žalované na pozici generálního ředitele. Jeho další práva a povinnosti v pracovním poměru včetně odměňování byly upraveny v manažerské smlouvě ze dne 15. 8. 2013 uzavřené na dobu určitou do 31. 12. 2013. Dne 20. 8. 2013 žalobce dále uzavřel se žalovanou dohodu o konkurenční doložce, v níž se žalobce zavázal zdržet se po dobu 12 měsíců po skončení zaměstnání výkonu výdělečné činnosti v oblasti provozování veřejné dráží a silniční dopravy. Současně bylo sjednáno plnění ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc dodržování konkurenční doložky. Za žalovanou konkurenční doložku podepsal JUDr. I. V., výkonný ředitel pro personální záležitosti. Konkurenční doložka nebyla schválena dozorčí radou žalované, přestože dle čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov žalované měla dozorčí rada schvalovat každé plnění ve prospěch člena představenstva, na které neplyne právo z právního předpisu, vnitřního předpisu nebo ze smlouvy o výkonu funkce. Dne 3. 3. 2014 účastníci uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 28. 2. 2014, v níž se současně žalovaná zavázala vypořádat veškeré vzájemné nároky vyplývající z pracovní smlouvy, manažerské smlouvy a dohody o konkurenční doložce.
3. Po právní stránce soud prvního stupně zjištěný skutkový stav zhodnotil tak, že žalobci nevzniklo právo na plnění z konkurenční doložky, neboť k jejímu sjednání chyběl souhlas dozorčí rady žalované. Žalobce funkci generálního ředitele vykonával v souběhu funkcí s funkcí předsedy představenstva, což právní úprava v době uzavření pracovní smlouvy výslovně umožňovala (§ 66d obč. zák. ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 a zákoník práce). Podle této právní úpravy pak soud prvního stupně posoudil i trvání a zánik pracovního poměru a dospěl k závěru, že pracovní poměr žalobce u žalované zanikl dne 3. 3. 2014. Konkurenční doložka však s ohledem na skutečnost, že žalobce byl nejen zaměstnancem, ale i předsedou představenstva, byla sjednána v rozporu s čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov žalované, neboť jí bylo založeno právo člena představenstva na plnění, které nevyplývalo z vnitřního předpisu, právního předpisu ani smlouvy o výkonu funkce. Konkurenční doložka proto měla být schválena dozorčí radou žalované, její souhlas však nebyl dán. Soud prvního stupně přihlédl též ke skutečnosti, že žalobce byl v době podpisu konkurenční doložky na nejvyšší pozici společnosti a doložka byla za žalovanou podepsána podřízeným žalobce, přitom dle teleologického výkladu norem obchodněprávních a stanov žalované je účelem schvalovacích mechanismů včetně povinného souhlasu dozorčí rady ochrana společnosti a kontrola nad plněními ve prospěch členů představenstva z důvodu možného střetu zájmů.
4. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání a uvedl, že soud prvního stupně nepromítl správná skutková zjištění do podstaty právního posouzení. Dnem 20. 2. 2014, kdy žalobce skončil ve funkci předsedy představenstva, přestal existovat souběh funkcí a žalobce zůstal pouze v pozici zaměstnance žalované a náleží mu tak ochrana zaměstnance. Konkurenční doložka byla sjednána platně, s ohledem na charakter plnění její sjednání nepodléhalo schválení dozorčí radou žalované. Nadto nebyl dán žádný z důvodů neplatnosti konkurenční doložky dle § 19 zákoníku práce. Dále žalobce v podaném odvolání vytkl soudu prvního stupně procesní pochybení spočívající v provedení důkazu smlouvou o výkonu funkce předsedy představenstva, navrženého žalovanou až po koncentraci řízení, a naopak v neprovedení důkazů navržených žalobcem k prokázání tvrzení, že neschvalování konkurenčních doložek dozorčí radou bylo u žalované běžnou praxí. Žalobce dále poukázal na to, že svou povinnost z konkurenční doložky splnil

Shodu s prvopisem potvrzuje: Hana Tomanová.

a žalovaná jeho plnění přijala, konkurenční doložka s ním sjednaná nijak nevybočovala ze zavedené praxe u žalované.

5. Žalovaná navrhla potvrzení napadeného rozsudku a uvedla, že platnost právního úkonu je třeba posuzovat k okamžiku, kdy byl učiněn, a je proto irelevantní, že žalobce již po 20. 2. 2014 nevykonával funkci předsedy představenstva. Poukázala též na ustanovení § 187 odst. 1 písm. g), a § 191 odst. 1 obchodního zákoníku a zdůraznila, že rozhodování o finančních plněních ve prospěch člena představenstva bylo stanovami žalované svěřeno do působnosti dozorčí rady žalované. Nutnou podmínkou pro platnost či účinnost ujednání v dohodě konkurenční doložce bylo schválení obsahu konkurenční doložky dozorčí radou, což se nestalo. Poukázala dále na to, že to byl sám žalobce, kdo o sjednání konkurenční doložky rozhodl, neboť jako nadřízený udělil pokyn svému přímému podřízenému JUDr. V., aby dohodu vyhotovil, přičemž sám určil parametry této dohody. Žalobce tak fakticky uzavřel dohodu sám se sebou.
6. Odvolací soud poprvé o podaném odvolání rozhodl rozsudkem ze dne 21. 6. 2016 č. j. 30 Co 187/2016-105 tak, že napadený rozsudek potvrdil. Konstatoval, že soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav a správně jej i posoudil po právní stránce. Z odůvodnění rozsudku prvního stupně lze dovodit správný (byť jen implicitně vyjádřený) závěr o neplatnosti konkurenční doložky sjednané účastníky. Odvolací soud poukázal na ustanovení § 66d odst. 3 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013, podle něhož jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů. Dovodil, že teleologický výklad tohoto ustanovení a článku 47 odst. 1 písm. o) stanov žalované vede k závěru, že souhlasu dozorčí rady je třeba k přiznání jakéhokoliv plnění, které nevyplývá z právního předpisu, vnitřního předpisu, či smlouvy o výkonu funkce, včetně plnění z dohody o konkurenční doložce. Smyslem daných ustanovení je totiž ochrana společnosti v situaci střetu zájmů osoby, která má z pozice statutárního orgánu hájit zájmy společnosti a zároveň z pozice zaměstnance hájí zájmy své. Z absence souhlasu dozorčí rady žalované s konkurenční doložkou, z níž vyplývá plnění ve prospěch žalobce, proto vyplývá neplatnost konkurenční doložky ve smyslu ustanovení § 19 písm. g) zákoníku práce. Právo na plnění nemůže vyplynout ani z ujednání dohody o skončení pracovního poměru ze dne 3. 3. 2014, v níž se žalovaná zavázala mj. vypořádat nároky vyplývající z konkurenční doložky, neboť tato dohoda nezakládá právo žalobce na konkrétní finanční plnění.
7. Rozsudkem ze dne 13. 2. 2018 č. j. 21 Cdo 48/2017-140 Nejvyšší soud k dovolání žalobce zrušil uvedený rozsudek odvolacího soudu ze dne 21. 6. 2016 a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení. Uvedl, že právní vztah založený konkurenční doložkou se vyznačuje tím, že byť je sjednáván za trvání pracovního poměru, jeho obsah se naplňuje až po skončení pracovního poměru, kdy teprve nastupuje závazek zaměstnance zdržet se po určitou dobu výkonu konkurenční výdělečné činnosti a vzájemný závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci peněžité vyrovnání. Ke dni skončení pracovního poměru tedy neexistují žádná vzájemná práva z konkurenční doložky, která by měla povahu právního nároku. Zavázal-li se proto zaměstnavatel při skončení pracovního poměru vypořádat veškeré vzájemné nároky vyplývající z konkurenční doložky, jak učinila žalovaná, neplnou z takového ujednání pro zaměstnavatele žádné povinnosti, neboť zaměstnanci v daném okamžiku právo ani nárok na poskytnutí přiměřeného finančního vyrovnání nevzniklo.
8. Ve svém rozsudku dovolací dále vyložil, že podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu činnost statutárního orgánu obchodní společnosti fyzická osoba nikdy nevykonává v pracovním poměru. Za účinnosti ustanovení § 66d odst. 1 obch. zák., tedy v době od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, však bylo v pracovněprávním vztahu možno vykonávat i obchodní vedení společnosti, které je součástí výkonu funkce statutárního orgánu; jinak ani toto ustanovení na závěrech soudní praxe o nemožnosti výkonu činnosti statutárního orgánu v pracovním poměru nic nezměnilo. Nová

Shodu s prvopisem potvrzuje: Hana Tomanová.

právní úprava účinná od 1. 1. 2014 opětovně výkon obchodního vedení společnosti na základě pracovněprávních vztahů neumožňuje. To pro uvedené pracovněprávní vztahy znamená, že nemohou být dále naplňovány, neboť zde není sjednaný druh práce, který může být vykonáván jako závislá práce v základním pracovněprávním vztahu. Na samotné existenci těchto pracovněprávních vztahů, jakož i na právech a povinnostech, které do té doby na jejich základě vznikly, však nová právní úprava nic nemění. I se zaměstnancem, který současně vykonává funkci člena statutárního orgánu, lze sjednat konkurenční doložku, platnost doložky se posuzuje podle zákoníku práce. V projednávaném případě soudy svůj závěr o neplatnosti dohody o konkurenční doložce založily jen na nedostatku souhlasu dozorčí rady žalované, z jiných hledisek platnost tohoto právního úkonu neposuzovaly. Závěr o absolutní neplatnosti dohody o konkurenční doložce pro nedostatek souhlasu dozorčí rady žalované je však nesprávný. Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon (ustanovení § 19 písm. g/ zákoníku práce). Ustanovení § 66d odst. 3 obchodního zákoníku však nelze, jak vyplývá z jeho jazykového vyjádření, považovat za ustanovení zvláštního zákona, které stanoví neplatnost pracovněprávních úkonů, k nimž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu. Z hlediska svého smyslu a účelu se jedná o ustanovení, které upravuje, kdo činí v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, který je obchodní společností, právní úkony, jimiž se sjednává nebo určuje mzda za práci konanou v pracovním poměru a odměna za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Na jeho základě proto nelze dovozovat neplatnost právních úkonů, a tedy ani konkurenční doložky sjednané se zaměstnancem obchodní společnosti vykonávajícím činnosti spadající pod obchodní vedení společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, pro nedostatek souhlasu příslušného orgánu. Závěr o neplatnosti pak nelze založit ani na stanovách žalované, neboť se nejedná o úpravu stanovenou zvláštním zákonem ve smyslu ustanovení § 19 písm. g) zákoníku práce.

9. V dalším řízení po rozhodnutí Nejvyššího soudu žalobce dále uvedl, že Nejvyšší soud dal žalobci za pravdu v jeho argumentaci týkající se platnosti konkurenční doložky. Absence souhlasu dozorčí rady s konkurenční doložkou nezakládá neplatnost této doložky a jiný důvod neplatnosti nepřipadá v úvahu, a konkurenční doložka tedy byla sjednána platně. Na tom nic nezměnila ani právní úprava účinná od 1. 1. 2014, kterou nelze aplikovat retroaktivně. Plnění z konkurenční doložky nepředstavuje mzdu ani jinou odměnu za práci, ale kompenzaci za nemožnost vykonávat konkurenční činnost, žalobce konkurenční doložku plnil a pro případ jejího porušení mu ostatně hrozila vysoká smluvní pokuta. Konkurenční doložka představuje synallagmatický závazek, kdy povinnost zdržet se výdělečné činnosti je vyvážena právem na peněžité vyrovnání. Žalobce dále poukázal na skutečnost, že velký senát Nejvyššího soudu v rozhodnutí sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 nově dovodil, že tzv. souběh funkcí byl i v období před rokem 2012 a po roce 2013 přípustný, čímž se výslovně odchýlil od své předcházející ustálené judikatury o nepřipustnosti souběhu funkcí. Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato korporace si mohou pro svůj právní vztah ujednat režim zákoníku práce. V takovém případě je jejich vztah i nadále vztahem obchodněprávním, tam, kde to kogentní úprava nevylučuje, se však řídí zákoníkem práce. Kogentní normy nebrání, aby účastníci uzavřeli konkurenční doložku, a ta proto i v daném případě byla sjednána platně. Odvolací soud by měl vzít v potaz též skutečnost, že žalovaná s žalobcem nekomunikovala, nechala jej konkurenční doložku plnit, a až v rámci soudního řízení se žalobce dozvěděl, že žalovaná považuje konkurenční doložku za neplatnou.
10. Žalovaná uvedla, že otázku platnosti předmětné konkurenční doložky je třeba posuzovat i z jiných hledisek, než jen z hlediska absence souhlasu dozorčí rady. Konkurenční doložka je neplatná i z dalších důvodů, jimiž se dosud soud nezabýval: v době uzavření dohody panoval na straně žalobce zjevný přímý konflikt zájmů, který panoval v době uzavření konkurenční doložky – žalobce dohodu uzavřel fakticky sám se sebou, což mu zabraňovalo hájit současně

zájmy své i zájmy žalované jakožto svého zaměstnavatele. Doložka byla sjednána z iniciativy a pokynu žalobce, žalobce dokonce stanovil parametry dohody svému přímému podřízenému JUDr. V., a to bez toho, aby doložku nechal schválit kompetentním orgánem, tedy představenstvem či dozorčí radou. Role JUDr. V. byla výhradně formální, pouze plnil pokyn svého nadřízeného, tedy žalobce. Důsledkem uvedeného střetu zájmů je absolutní neplatnost ujednání o konkurenční doložce. Druhým důvodem způsobujícím absolutní neplatnost sjednané konkurenční doložky je pak zjevný rozpor s dobrými mravy: žalobce poté, kdy jeho manažerská smlouva byla podrobně projednána dozorčí radou, uzavřel v tichosti a bez vědomí příslušných orgánů dohodu o konkurenční doložce, která mu zajišťovala další nemalé finanční plnění ze strany žalované, se svým přímým podřízeným. I pokud by konkurenční doložka nebyla neplatná pro rozpor s dobrými mravy, bylo by nutné dovodit, že ze strany žalobce dochází ke zneužití práva. Dalším důvodem, který brání vyhovění žalobě je skutečnost, že od 1. 1. 2014 se stal výkon obchodního vedení v pracovněprávním vztahu nepřijatelným a souběh funkcí na straně žalobce tak od tohoto data nebyl možným. Dnem 31. 12. 2013 zanikl z důvodu nepřijatelnosti souběhu pracovní poměr žalobce a další práva a povinnosti z něj již nemohly vzniknout. Z tohoto důvodu byl tak z podstaty vyloučen i pozdější vznik práv a povinností z konkurenční doložky. Pokud by žalobci mělo po 1. 1. 2014 vzniknout právo na jakékoliv plnění od korporace, jejíhož orgánem byl členem, muselo by být podle § 61 odst. 1 zákona o obchodních korporacích příslušným orgánem schváleno. Důsledkem nedostatku takového schválení je nemožnost výplaty takového plnění.

11. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
12. Jak již odvolací soud uvedl v prvním rozsudku v této věci, soud prvního stupně správně a úplně zjistil skutkový stav. Námitky žalobce, jimiž zpochybňuje dokazování soudu prvního stupně, nejsou důvodné, neboť další navrhané a soudem prvního stupně neprovedené důkazy již nebyly pro posouzení věci relevantní. Pokud žalobce vytýkal soudu prvního stupně nepřijatelné provedené důkazy smlouvou o výkonu funkce ze dne 31. 7. 2013, není tato námitka důvodná, neboť skutková zjištění z této smlouvy nejsou významná pro závěr o nedůvodnosti žaloby.
13. V souladu se závazným právním názorem dovolacího soudu (ustanovení § 243g odst. 1 a § 226 odst. 1 o. s. ř.) odvolací soud konstatuje, že není správný názor soudu prvního stupně o absolutní neplatnosti konkurenční doložky z důvodu absence souhlasu dozorčí rady podle ustanovení § 19 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013. Podle tohoto ustanovení *„soud přibližně i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“* Jak podrobně ve své rozhodnutí rozebral dovolací soud, předepsaným souhlasem, jehož absence způsobuje neplatnost pracovněprávního úkonu ve smyslu uvedeného ustanovení, nemůže být souhlas dozorčí rady vyžadovaný čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov žalované, neboť stanovy nelze považovat za zvláštní zákon. Takovým zvláštním zákonem pak není ani ustanovení § 66d odst. 3 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013, neboť toto ustanovení neupravuje požadavek souhlasu příslušného orgánu s pracovněprávním úkonem, nýbrž řeší, kdo má za obchodní společnost sjednávat mzdu či odměnu z dohody zaměstnance, který vykonává obchodní vedení v pracovněprávním vztahu.
14. Odvolací soud však dospěl k závěru, že právo žalobce na plnění z konkurenční doložky nevzniklo s ohledem na nemožnost naplňovat pracovněprávní vztah v období po změně právní úpravy od 1. 1. 2014. Ustanovení § 66d obch. zák. v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 umožnilo výkon obchodního vedení v pracovněprávním vztahu. Před tímto obdobím ani po něm však zákon takový postup neumožňoval, jak vyplývá z ustálené judikatury Nejvyššího soudu (viz např. rozsudek ze dne 17. 8. 2004 sp. zn. 21 Cdo 737/2004, či ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009), a to včetně nejnovějšího rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, na který poukazoval žalobce (viz níže). Jak

Shodu s prvopisem potvrzuje: Hana Tomanová.

vedl dovolací soud v této věci, pro pracovněprávní vztahy členů statutárního orgánu, v jejichž rámci vykonávali obchodní vedení, založené v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, změna právní úpravy znamená, že od 1. 1. 2014 nemohou být dále naplňovány, neboť zde není sjednaný druh práce, který může být vykonáván jako závislá práce v pracovním poměru – vztah mezi statutárním orgánem a obchodní korporací totiž nenese znaky závislé práce. Změna právní úpravy tedy sice nic nezměnila na právech a povinnostech z pracovněprávního vztahu, které do 31. 12. 2013 vznikly, současně však není možný vznik nových práv a povinností v období od 1. 1. 2014. Pokud tedy žalobce od 31. 7. 2013 na základě platně uzavřené pracovní smlouvy vykonával obchodní vedení žalované, od 1. 1. 2014 již nemohla vznikat další práva a povinnosti z pracovního poměru. To se týká i práv a povinností z konkurenční doložky sjednané účastníky ve smyslu § 310 zákoníku práce, neboť vztahy z konkurenční doložky se vyznačují tím, že závazek zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti a závazek zaměstnavatele platit zaměstnanci přiměřeně peněžité vyrovnání vznikají až okamžikem skončení pracovního poměru, jak uvedl v této věci dovolací soud (viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015). Z tohoto důvodu právo žalobce na peněžité vyrovnání z konkurenční doložky nevzniklo.

15. Nelze se přitom ztotožnit s námitkou žalobce, podle které je uvedený výklad projevem nepřipustné pravé retroaktivity. Právě naopak, podle uvedeného výkladu zůstávají všechna práva a povinnosti vzniklé v minulosti zachovány a účinky nové právní úpravy se projeví až do budoucna. Jedná se tedy o nepravou retroaktivitu, která je zásadně přípustná (srov. například nález Ústavního soudu ze dne 9. 1. 2013 sp. zn. Pl. ÚS 31/09).
16. Na uvedeném nic nemění ani rozsudek velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, kterým byla částečně překonána starší judikatura týkající se nepřipustnosti tzv. souběhu funkcí. V uvedeném rozsudku Nejvyšší soud řešil otázku platnosti pracovní smlouvy generálního ředitele, který byl současně členem statutárního orgánu, uzavřené v období před 1. 1. 2012. Dospěl na rozdíl od předcházející judikatury k závěru, že taková smlouva není absolutně neplatná, neboť člen statutárního orgánu a obchodní korporace si mohli v rámci své smluvní autonomie ujednat, že jejich vztah se bude – v mezích kogentních ustanovení obchodního zákoníku – řídit zákoníkem práce. Takovým ujednáním se však vztah mezi statutárním orgánem a obchodní korporací nestane vztahem pracovněprávním, neboť nejde o výkon závislé práce ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce: *„Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu“ zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 obč. zák.).“* Současně Nejvyšší soud zdůraznil, že ani ujednáním o tom, že vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací se řídí zákoníkem práce se nelze odchýlit od ustanovení obchodního zákoníku upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení.
17. Shora uvedený rozsudek velkého senátu Nejvyššího soudu se týkal odlišného skutkového stavu, kdy pracovní smlouva byla sjednána v období před 1. 1. 2012. V tomto projednávaném případě však pracovní smlouva mezi účastníky byla uzavřena v době, kdy to obchodní zákoník v ustanovení § 66d výslovně umožňoval, a je proto jednoznačné, že pracovní smlouva byla sjednána platně a že založila pracovněprávní vztah mezi účastníky. Závěr, že od 1. 1. 2014 nemohl být dříve vzniklý pracovní poměr nadále naplňován, vyslovený dovolacím soudem v nyní projednávané věci, je s rozsudkem sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 plně v souladu. Ostatně v období po 1. 1. 2014 účastníci, jejichž vztah byl do té doby na základě § 66d obch. zák. vztahem čistě

pracovněprávním, neprojeví žádným způsobem vůli tento právní vztah nově považovat za vztah obchodněprávní, podřízený zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. K tomu odvolací soud dodává, že i pokud by právní vztah účastníků po 1. 1. 2014 měl být nadále naplňován jakožto obchodněprávní vztah, byl by k poskytnutí plnění z konkurenční doložky nutný souhlas příslušného orgánu žalované dle § 61 odst. 1 a 3 zákona o obchodních korporacích, který dán nebyl.

18. Nepřípadné jsou pak i další argumenty žalobce uvedené v původně podaném odvolání, s nimiž se odvolací soud již podrobně vypořádal v prvním rozhodnutí v této věci. Závazek žalované k zaplacení peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky nemohl být založen závazkem vypořádat veškeré vzájemné závazky uvedeným v dohodě o ukončení pracovního poměru ze dne 3. 3. 2014, jak ostatně uvedl i dovolací soud. Na právním posouzení věci pak nic nemění ani argumentace žalobce, podle níž žalovaná žalobci ve vzájemné komunikaci nesdělila důvody, pro které shledává neplatnou sjednanou konkurenční doložku – žalovaná ostatně žalobci dopisem ze dne 16. 6. 2014 sdělila, že doložka dle jejího názoru byla sjednána v rozporu s právními předpisy. Tvrzení žalobce, že konkurenční doložku dodržoval, je tak pro posouzení věci nevýznamné.
19. Ze všech uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 a napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil včetně
20. O nákladech odvolacího řízení včetně řízení dovolacího odvolací soud rozhodl podle § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal právo na jejich náhradu žalované. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 53.433,60 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 42.960 Kč podle ustanovení § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 4 úkony právní služby po 10.740 Kč (vyjádření k odvolání, účast u jednání odvolacího soudu dne 21. 6. 2016, vyjádření k dovolání a účast u jednání odvolacího soudu dne 15. 5. 2018), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 1.200 Kč podle ustanovení § 13 odst. 3 advokátního tarifu za 4 úkony po 300 Kč a 21% DPH z částky 44.160 Kč ve výši 9.273,60 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 15. května 2018

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu