

Sjednávání smluvních pokut v pracovněprávních vztazích¹

Negotiating Contractual Penalties in the Employment Relationships

Tomáš Tintěra

Abstract: *The paper examines the existing legal regulation and case law regarding the imposition of monetary and other sanctions, particularly contractual penalties, in labour law relations in the Czech Republic. The text analyses the initial state as well as the development and raises concerns about the compatibility of the current stringent regulation with the ever-changing work environment. The paper also discusses in detail the imposition of contractual penalties on the employees, the employers and their nature in the non-compete clause.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Employer; Employee; Contractual Penalty; Sanctions; Non-Compete Clause; Gig Economy; the Slovak Republic; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek se zabývá současnou právní úpravou a judikaturou sjednávání a ukládání peněžitých i jiných sankcí, zejména smluvních pokut, v pracovněprávních vztazích v České republice. Text analyzuje výchozí stav i vývoj a klade otázky po vhodnosti existující přísné regulace v kontextu měnícího se světa vykonávání práce. Příspěvek podrobně rozebírá také ukládání smluvních pokut zaměstnanci, zaměstnavateli a jejich povahu v konkurenční doložce.*

Klíčová slova: *Pracovní právo; zákoník práce; zaměstnavatel; zaměstnanec; smluvní pokuta; sankce; konkurenční doložka; gig ekonomika; Slovenská republika; Česká republika.*

Úvod

V občanskoprávních a obchodněprávních závazcích ze smluv je smluvní pokuta velmi frekventovaným a prakticky využívaným ujednáním smluv-

¹ Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu Grantové agentury České republiky reg. č. 21-30833S s názvem „Gig ekonomika a její normativní rozměr v oblasti pracovněprávních vztahů“.

ních stran k utvrzení jedné či více povinností, a to i v přísněji regulovaných oblastech, s důrazem kladeným na ochranu slabší smluvní strany, jako jsou smlouvy uzavírané se spotřebiteli či smlouvy uzavírané na ochranu nájemce bytu. Případy, kdy tak činit nelze, jsou potom výjimkami z tohoto pravidla. Jako příklad lze uvést zákaz použití zajištění zajišťovacím převodem práva k nemovité věci v případě dluhu ze spotřebitelského úvěru.² Ve vztazích pracovního práva se s tímto lze setkat jen ojedinele, a to především s ohledem na to, jaké v tomto nastavuje limity samotná úprava zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce České republiky“).

Otázka určitého utvrzení povinností může mít spíše význam tam, kde je práce, ať již závislá či nezávislá, vykonávána mimo rámec dlouhodobých a stabilních právních vztahů mezi jednotlivými subjekty, kde je důležitým, byť mimoprávním, faktorem absence stavu dlouhodobé důvěry mezi smluvními stranami a je rovněž upozaděn pro pracovní vztahy charakteristický osobně-právní vztah. Měníci se podoba vykonávání práce může znovu vyvolávat otázky po možném zabezpečení vzájemných právních povinností, což je oblast, kde jsou možnosti v pracovněprávní úpravě redukovánější oproti obecnému soukromému právu.

Stále rostoucí podíl ekonomiky se uskutečňuje prostřednictvím tzv. gig ekonomiky,³ kdy její části poměrně širokého spektra můžeme považovat jak za práci ze své povahy závislou, tak za nezávislou či za různé hybridní podoby. Mnohdy povaha práce nemusí být na první pohled zřejmá. V rámci tzv. gig ekonomiky často vznikají komplexní smluvní vztahy, které je nutné analyzovat a rozdělit na jednotlivé „atomizované“ smluvní vztahy mezi jednotlivými osobami a v rámci těchto smluvních vztahů následně zkoumat, o jaký právní poměr se skutečně jedná.⁴

Situace je v tomto dále komplikovaná, když vykonávaná práce je zařazena v „nesprávném“ právním rámci, než kam by podle své skutečné povahy náležela. V tomto se, samozřejmě, na jedné straně nabízí poukaz na zastřenou závislou práci vykonávanou mimo základní pracovněprávní

² Blíže viz § 113 odst. 2 *Zákona č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru, ve znění pozdějších předpisů*, ve kterém se uvádí, že je-li k zajištění spotřebitelského úvěru užitá nemovitá věc nebo věcné právo k nemovité věci, může mít toto zajištění pouze formu zástavního práva; k jiným ujednáním, jejichž účelem je zajištění spotřebitelského úvěru, se nepřihlíží.

³ SCHÄRRER, L. *Retention in a Changing World of Work*. 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier Verlag, 2022, s. 37. ISBN 978-3-7369-7549-1.

⁴ LUTZ, D. a M. RISAK, Hrsg. *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. 1. Aufl. Wien: ÖGB Verlag, 2017, s. 46. ISBN 978-3-99046-219-5.

vztahy, ale stejně tak se setkáváme, a to nikoliv ojediněle, i s opačným přístupem, kdy existence dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nezřídka využívána i pro práci ve své povaze nezávislou. Pro její dosavadní administrativní a daňovou jednoduchost je daná činnost zcela vědomě smluvními stranami podřazována pod pracovněprávní regulaci.⁵ Využití rámce pracovněprávní úpravy obecně není vyloučeno, byť s jistými omezeními, ani v případech vztahů, které ze své podstaty ani nemohou být vykonávány ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jako jsou smlouvy o výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace.⁶

V souvislosti s možnou budoucí regulací tzv. platformové práce návrh směrnice Rady a Parlamentu Evropské unie i průvodní dokumenty k němu v rámci dosavadních fází přijímacího procesu často hovoří o problematice ukládání sankcí.⁷ A právě sjednávání sankcí,⁸ kdy je vůči pracující osobě vynučováno plnění smluvených povinností, je považováno za jeden z průvodních znaků, proč by mělo být postavení pracovníka vykonávajícího činnost prostřednictvím digitální pracovní platformy posouzeno jako práce závislá, spíše než nezávislá. Pokládat za průvodní znak

⁵ V tomto jistě změny v zákoníku práce České republiky s účinností od 1. 10. 2023, jako pozdní transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii [Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121] a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU. OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93], další významnější úprava regulace od 1. 1. 2024.

⁶ Stejně tak Ústavní soud České republiky (Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17) uvádí, že lze uzavřít smlouvu s volbou režimu zákoníku práce i pro smluvní vztahy vznikající mezi obchodní korporací a jejím statutárním orgánem (či členem tohoto orgánu) v souvislosti s výkonem jeho činností, ačkoliv toto není v právních předpisech zakotveno.

⁷ Reciál 4 a 25, článek 4 odst. 2 písm. d) návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform COM (2021) 762 final ze dne 9. 12. 2021 [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work [2021-12-09]. COM (2021) 762 final].

⁸ K tomu je třeba poznamenat, že pojem sankce ve smyslu uvedené směrnice je nutné chápat v širším významu krácení nároků pracovníka, omezení přístupu k výhodám a výdělkům, jednostranného ukončení vztahu, v rámci kterého je práce vykonávána, i peněžitých a nepeněžitých postihů v nejrůznější podobě.

ujednání, které by se vlastně nemělo *de lege lata* v pracovněprávních vztazích vyskytovat, vyvolává otázky nad vhodností striktního negativního přístupu ke smluvním pokutám či jiným doložkám.

Předložený příspěvek se zaměřuje na rozbor současných možností a limitů sjednávání smluvních pokut v pracovněprávních vztazích. Přestože smluvní pokuta je tradiční institut známý v celé řadě evropských i mimoevropských právních řádů, je úprava a podoba tohoto institutu v české, a stejně tak ve slovenské úpravě (i přes dílčí rozdíly) odlišná od podoby, kterou je možné sledovat v jiných právních řádech.⁹ Jedním z rozdílů je, zjednodušeně řečeno, velmi široká možnost využití a funkcí. Možná tato její „široká“ variabilnost a jistě existující případy zneužití tohoto nástroje v obecném soukromém právu vedou k obavám z jejího využívání v pracovněprávních vztazích. Přesto stojí za zamyšlení, zda by případně nějaké využití její obecné úpravy mohlo přicházet v úvahu tam, kde její sjednání dovolené není, a nakolik může být využitelná na jediný případ, kde její sjednání přípustné je.

1 Vhodnost funkcí smluvní pokuty pro pracovněprávní vztahy?

Na rozdíl od jiných prostředků zajištění a utvrzení je pro smluvní pokutu, představující smluvně zakotvenou povinnost poskytnout určité plnění v případě porušení utvrzené povinnosti, typická mnohost jejích funkcí, kdy vedle funkce preventivní (motivační) ve smyslu působení na dlužníka jsou přítomny i funkce uhrazovací a sankční. Rovněž se setkáváme s funkcí limitace povinnosti k náhradě škody, důkazní funkcí či signalizační funkcí jako projevem poukázání na zvláštní zájem oprávněné strany na dodržení určité smluvně převzaté povinnosti.¹⁰ Lze konstruovat i terminační funkci vedoucí k zániku utvrzené povinnosti, či dokonce celého závazku. Olga Ovečková upozorňuje, že u smluvní pokuty je jen preventivní funkce přítomná vždy, ale přítomnost dalších funkcí je již závislá na konkrétní situaci dané smluvní pokuty.¹¹

Význam zkoumání funkcí smluvních pokut nově zdůraznil ve svém aktuálním zásadním rozhodnutí týkajícím se moderací smluvních pokut velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu

⁹ K tomu srovnej například TINTĚRA, T. *Smluvní pokuta v ČR a Evropě*. 1. vyd. Praha: Leges, 2015. 232 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-095-6.

¹⁰ TINTĚRA, T. *Smluvní pokuta v ČR a Evropě*. 1. vyd. Praha: Leges, 2015, s. 31-38. Teoretik. ISBN 978-80-7502-095-6.

¹¹ OVEČKOVÁ, O. *Zmluvná pokuta*. 2. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2011, s. 44. ISBN 978-80-8078-386-0.

České republiky, když postup při moderaci nově posunuje od obsahové kontroly smluvního ujednání ke zkoumání přiměřenosti konkrétní pohledávky věřitele na smluvní pokutu a k tomuto postupu zdůrazňuje, že v prvním kroku soud při využití interpretačních pravidel stanovených v § 555 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník České republiky“) nejprve zjistí, jakou funkci měla smluvní pokuta plnit, a na závěr, v posledním, třetím kroku sníží smluvní pokutu na přiměřenou výši (spravedlivou *in concreto*), se zřetelem k těm funkcím, které má plnit.¹²

Je vhodné se tak ptát, které z uvedených funkcí smluvní pokuty by mohly být z pohledu pracovněprávních vztahů a zásad pracovního práva nesouladné? Touto optikou se problematickým může jevit, pokud by smluvní pokuta vyvolávala účinek limitace náhrady škody, kterou by byl povinen zaměstnavatel nahradit zaměstnanci a byla by sjednána smluvní pokuta k jeho tíži, přičemž by již neměl právo na náhradu škody, která výši této smluvní pokuty převyšuje. Rovněž nevhodné v pracovněprávních vztazích by bylo, kdyby byl zaměstnanec povinen smluvní pokutu platit i v případech, kdy porušení utvrzené povinnosti sám nezavinil.¹³ I při vazbě smluvní pokuty na náhradu škody je potřeba vnímat, že i v rovině náhrady škody, kterou zaměstnanec svým jednáním zaviní z nedbalosti, se uplatňuje princip omezené náhrady škody jím způsobené,¹⁴ a sjednání smluvní pokuty by tuto zásadu nemělo umožnit obcházet.

V základu ale nemusí být nijak nesouladné se základními zásadami pracovněprávních vztahů, aby zaměstnanec zaměstnavateli, a stejně tak opačně, byl za určitých okolností povinen za porušení svých povinností zaplatit určitou částku, i když druhé straně z tohoto poškození mnohdy žádná škoda nevznikne. Skutečnost, zda dojde ke vzniku škody v důsledku porušení povinnosti zaměstnance nebo se hrozící škodu ještě podaří odvrátit, totiž často závisí na dalších okolnostech, ochetě a aktivitě zaměstnanců či prvku náhody. Jestliže porušení povinností ze strany zaměstnance může naplnit důvod k jednostrannému ukončení pracovního poměru či jiného pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele, což je, nepochybně, výrazný zásah do práv a postavení zaměstnance, tím spíše

¹² Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 1. 2023, sp. zn. 31 Cdo 2273/2022*.

¹³ Na to upozorňuje již BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: J. LAZAR, ed. *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2002, s. 395. ISBN 80-89047-54-8.

¹⁴ Například § 257 odst. 2 zákoníku práce České republiky.

by za určité významně nežádoucí protiprávní jednání mohla být akceptovatelná dohoda na přiměřené pokutě, jakožto následek mírnější. V případě, že by skutečně v důsledku porušení stanovené povinnosti zaměstnavateli vznikla škoda, lze si v tomto smyslu představit i omezení, že by zaměstnavatel již mohl požadovat jen náhradu škody, která sjednanou pokutu převyšuje. Jestliže by zaviněným porušením povinnosti skutečně došlo ke způsobení škody, mohlo by uvedené představovat i částečnou náhradu škody pro zaměstnavatele v situaci, kdy s ohledem na rozložení důkazního břemene ve sporech o náhradu škody nebude tento schopen adekvátním způsobem prokázat celý rozsah skutečně vzniklé škody.

Budeme-li (soukromoprávní) sankci posuzovat v širším ohledu jako nastoupení určitého nepříznivého následku předvídaného zákonem či smlouvou u osoby porušující své povinnosti, není pracovnímu právu cizí. Možné sankční prvky můžeme pozorovat v otázce odměňování, zejména pokud jde o nenárokové složky mzdy a platu; určitou sankci představuje i jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem či zaměstnancem v případech podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce České republiky. Sankční charakter vykazuje i krácení dovolené zaměstnavatelem za neomluveně zameškanou směnu.¹⁵

Se sankcemi v podobě kárných opatření se v pracovním poměru již více než třicet let nesetkáváme, zůstávají ale typické pro služební poměry.¹⁶ Sankce v podobě důtky či výtky není sice v zákoníku práce České republiky upravena, ale formální vytknutí pochybení či jiných nedostatků ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci předvídá například § 52 písm. f) a g) zákoníku práce České republiky jako jeden z předpokladů pro následné naplnění výpovědního důvodu.

Není bez zajímavosti, že až do roku 1991 bylo možné ukládat zaměstnanci peněžité i nepeněžité sankce v případech, kdy docházelo k porušování pracovní kázně v podobě kárných opatření, a to až do výše, v tehdejších cenových a mzdových poměrech nikoliv zanedbatelné, 500 Kčs.¹⁷ Možnost zaměstnavatele využívat kárná opatření včetně ukládání

¹⁵ Blíže viz § 223 odst. 1 zákoníku práce České republiky.

¹⁶ Kárná opatření lze státnímu zaměstnanci ukládat v poměrech podléhajících *Zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*, jejichž výčet obsahuje § 89.

¹⁷ HORECKÝ, J. Sankce v pracovním právu. In: K. SCHELLE a J. TAUCHEN, eds. *Encyklopedie českých právních dějin: XII. svazek: Sa – Smlouva ná.* 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 126. ISBN 978-80-7380-722-1.

peněžitých pokut zaměstnanci přetrvala a je využívána v polské právní úpravě.¹⁸

Samotná sankční funkce smluvní pokuty tak sama o sobě nemusí představovat okolnost, proč je využití smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích namísto vylučovat. Při využití smluvní pokuty jako institutu pro pracovněprávní vztahy by měla být klíčovou zejména její preventivně-motivační funkce. Těžiště funkce smluvní pokuty by tak nespočívalo primárně v nahrazování vzniklých škod ani trestání zaměstnance či zaměstnavatele.

2 Vývoj zákazů smluvních pokut

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve své původní vyhlášené podobě vycházející ještě z principu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku sjednání smluvní pokuty výslovně dovoloval jen v úpravě konkurenční doložky a za základní zásadu považoval, že zaměstnavatel „nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.“¹⁹

Legislativní podoba zajištění a utvrzení v zákoníku práce České republiky z roku 2006 byla podrobena také přezkumu Ústavním soudem České republiky, který v bodu 221 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb. neshledal, že by na tomto omezení možnosti zajištění bylo něco příliš omezujícího z ústavněprávní perspektivy, když ale současně k tomuto neopomněl konstatovat, že úprava v zákoníku práce České republiky ohledně těchto limitů při zajištění závazků jde v restrikcích ještě dále než předchozí kodifikace zákoníku práce.²⁰ A dlužno předeslat, že možnosti utvrzení smluvní pokutou jsou v současné podobě zákoníku práce České republiky ještě o něco restriktivnější oproti stavu v době již zmíněného rozhodování Ústavního soudu České republiky. V roce 2009 Petr Bezouška publikoval názor, který sjednávání smluvních pokut, které budou sjednány k tíži zaměstnance, za pomoci teleologické redukce zákonného pravidla připouštěl s poukazem na to, že dohoda o smluvní pokutě neznamená zakázaný (jednostranný) peněžní

¹⁸ Srovnej *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* [1974-06-26]. *Dziennik Ustaw*, 1974, nr 24, poz. 141, ve znění pozdějších předpisů [Polsko], artykuł 108.

¹⁹ Blíže viz § 13 odst. 2 písm. g) *Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dle znění vyhlášeném ve Sbírce zákonů*.

²⁰ *Tedy Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*, účinný v České republice do 31. 12. 2006.

postih ze strany zaměstnavatele.²¹ V té době ale výslovně a do současnosti účinné pravidlo limitující smluvní pokuty ještě nebylo v zákoníku práce České republiky výslovně zakotveno. V textu zákona byl vyjádřen jen obecný zákaz postihů zaměstnavatelem.²² Od roku 2012 podle § 346d odst. 7 zákoníku práce České republiky v pracovněprávních vztazích smí být smluvní pokuta ujednána jen tehdy, pokud tak stanoví zákoník práce. Sjednání tohoto ujednání či ujednání, které mu bude funkčně odpovídat, mimo rámec výslovného dovolení, bude vadným právním jednáním, ke kterému se nebude vůbec přihlížet.²³

Slovenský zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce Slovenské republiky“), s ohledem na omezenou subsidiaritu občanského zákoníku,²⁴ období uvedených pravidel neobsahuje; postačí, že v § 20 tento zabezpečovací prostředek výslovně nepředvídá k využití v pracovněprávních vztazích. O smluvní pokutě výslovně nehovoří zákoník práce Slovenské republiky nikde. Helena Barancová v roce 2002 k tehdy novému zákoníku práce Slovenské republiky poznamenala, že „nebylo vážnějších důvodů pro to, aby zákoník práce mezi smluvní zabezpečovací prostředky nezahrnul i smluvní pokutu.“²⁵ Veronika Zoričáková za smluvní pokutu v podstatě považuje peněžní náhradu stanovenou v úpravě konkurenční doložky, a dále peněžní náhradu jako možnost „vykoupení“ se zaměstnance z výpovědní doby.²⁶

Zajímavé v tomto ohledu je, že smluvní pokuty jsou sice nepřijatelné ve standardních pracovněprávních vztazích, ale zcela běžné ve vztazích například u profesionálních sportovců, ať již v případech, kdy smluvně mohou stát mimo regulaci zákoníku práce České republiky a omezení se

²¹ BEZOUŠKA, P. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 272. ISSN 1210-6410.

²² Podle tehdy platné úpravy v § 13 odst. 2 písm. f), „zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy, ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.“

²³ Následkem podle § 346e zákoníku práce České republiky je, že „odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.“

²⁴ Srovnej § 1 odst. 4 zákoníku práce Slovenské republiky.

²⁵ BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: J. LAZAR, ed. *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2002, s. 375. ISBN 80-89047-54-8.

²⁶ ZORIČÁKOVÁ, V. Zmluvná pokuta v pracovnom práve? Krátke zamyslenie sa nad dohodou o peňažnej náhrade v § 62 ods. 8 a § 83a ods. 5 Zákonníka práce. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2022, roč. 10, č. 1, s. 76 [cit. 2023-11-30]. ISSN 1339-5467. Dostupné z: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/1/66-86>.

tak do smluvní dokumentace nepromítají, nebo jde případně o tzv. jiný pracovněprávní vztah podle § 2 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky. Ujednání sankcí za porušení smluvních povinností sportovcem i druhou smluvní stranou výslovně právní úprava předvídá jako náležitost smlouvy o profesionálním vykonávání sportu.²⁷

3 Smluvní pokuty k tíži zaměstnance mimo případy konkurenční doložky v rozhodovací praxi

Jak již bylo naznačeno výše, s ohledem na pravidlo ohledně sjednávání smluvních pokut výslovně zakotvené v zákoníku práce České republiky, pro možnosti pro výklad *contra verba legis* není příliš prostor. Uvedený zákaz je umocněn i výslovným zakotvením následku, pokud by „nedovolená“ smluvní pokuta byla ujednána; k takovému ujednání se nepřihlíží, tedy je zdánlivé (nicotné),²⁸ což představuje nejzásadnější následek vady právního jednání v českém soukromém právu po jeho rekodifikaci s účinností před téměř deseti lety. Soudy tedy k takovému ujednání nepřihlížejí z úřední povinnosti, i když k němu žádný z účastníků ničeho nenamítá.

Právní úprava v zákoníku práce České republiky přitom se sjednáváním smluvních pokut současně počítá v ustanovení § 147 odst. 3, kde se uvádí, že „srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny.“ Zákoník práce České republiky tak současně jako by počítal s tím, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli bude smluvní pokuta sjednávána²⁹ a tuto bude po právu povinen zaměstnanec zaplatit, jen s omezením úhrady pomocí srážek ze mzdy. Podobné pravidlo najdeme ve švýcarské úpravě, kde jedno z omezení znamená, že pro zaplacení smluvních pokut nemůže zaměstnavatel provádět srážky ze

²⁷ Blíže viz § 35 odst. 4 písm. f) *Zákona č. 440/2015 Z.z., o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.*

²⁸ Blíže viz § 346e zákoníku práce České republiky.

²⁹ Možný výklad, že zákonodárce zde měl na mysli smluvní pokuty z konkurenčních doložek, přesvědčivě vyvrací Petr Bezouška, když uvádí, že „zákonodárce tím nemohl mít na mysli smluvní pokutu upravenou u konkurenční doložky, neboť k jejímu placení dochází až ve chvíli, kdy již pracovní poměr skončil a bývalý zaměstnanec žádnou mzdu od bývalého zaměstnavatele nepobírá. Pokud by bylo užití institutu smluvní pokuty vyloučeno pro oblast výkonu závislé práce, nemusel by rozumný zákonodárce stanovit takovou výluku pro případy provádění srážek.“ BEZOUŠKA, P. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 272. ISSN 1210-6410.

mzdy zaměstnance,³⁰ ale jinak sjednávání smluvních pokut mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nebrání. K uvedenému lze doplnit, že právě hrozba jednostranných zápočtů smluvní pokuty proti mzdě je jedním z argumentů, které uvádí Marcel Dolobáč proti dovolení smluvních pokut v pracovním právu.³¹

Pravidlo o zákazu smluvních pokut bez výslovného dovolení zákoníkem práce České republiky není nijak nové, přesto k jejich sjednávání dochází, jak lze demonstrovat na vybraných soudních rozhodnutích, kde si zaměstnavatel a zaměstnanec smluvní pokutu k tíži zaměstnance ujednali.

Podle rozsudku Okresního soudu v Mladé Boleslavi³² byl zaměstnanec seznámen s tím, že vstupovat do skladových prostor zaměstnavatele nesmí se zařízením umožňujícím pořizovat fotografie – ty, samozřejmě, bylo striktně zakázáno pořizovat, či dokonce uveřejňovat. Pro případ úmyslného či nedbalostního porušení uvedené povinnosti byla sjednána smluvní pokuta 50 000 Kč za každé takové porušení. Zaměstnanec nicméně pořídil tajně několik fotografií prototypu nového vozidla a tyto zveřejnil na svém Facebooku. S ohledem na skutečnost, že k tomuto jednání přičitatelném zaměstnavateli došlo, obchodní partner zaměstnavatele požadoval zaplacení smluvní pokuty 1 291 500 Kč vůči zaměstnavateli, když v rámci tohoto obchodněprávního vztahu sjednání smluvní pokuty bylo, samozřejmě, možné a běžné. Zaměstnavatel sice neměl nárok požadovat po zaměstnanci sjednanou smluvní pokutu 50 000 Kč s ohledem na zdánlivost tohoto ujednání, ale byl v soudním řízení zcela úspěšný ohledně požadavku na zaplacení smluvní pokuty vyúčtované obchodním partnerem z titulu náhrady škody, když byl zaměstnanci prokázán úmysl při pořizení fotografií prototypu vozidla. Byť není ze zveřejněného rozhodnutí Okresního soudu v Mladé Boleslavi zřejmé, jak bylo ujednání smluvní pokuty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přesně formulované, kdyby bylo platné a smluvní pokuta by současně znamenala také paušalizovanou náhradu škody, bylo by pro zaměstnance jistě příznivější

³⁰ Blíže viz článek 323a. *Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)* [1911-03-30], ve znění pozdějších předpisů.

³¹ DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve* [online]. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2017, s. 160 [cit. 2023-11-30]. ISBN 978-80-8152-575-9. Dostupné z: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2017/pravf/hranice-zmluvnej-slobody-final.pdf>.

³² Blíže viz *Rozsudek Okresního soudu v Mladé Boleslavi ze dne 8. 11. 2022, sp. zn. 15 C 381/2021-169*.

uhradit zaměstnavateli smluvní pokutu 50 000 Kč, než mu nahrazovat v celém rozsahu skutečnou škodu 1 291 500 Kč, spočívající v zaplacení smluvní pokuty obchodnímu partnerovi jeho zaměstnavatele.

V uvedené souvislosti stojí za připomenutí rozhodnutí polského Nejvyššího soudu, ve kterém se uvádí, že v případě, kdy je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu úmyslně způsobenou, když tuto škodu představuje smluvní pokuta, je namíste pečlivě zvažovat, zda s ohledem na okolnosti má zaměstnanec zaplatit tuto škodu odpovídající smluvní pokutě v plné výši, nebo je namíste její přiměřené snížení.³³

Smluvní pokuta sjednaná k tíži zaměstnance byla předmětem rozhodování o podané žalobě také u Městského soudu v Brně.³⁴ Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli dohodu o odpovědnosti za převzaté a svěřené hodnoty, když následně byl pak zjištěn schodek na těchto hodnotách. Zaměstnanec škodu uznal co do částky 52 000 Kč. Současně se oba dohodli, že tuto škodu bude zaměstnanec hradit v pravidelných měsíčních splátkách po 2 000 Kč a v případě porušení své povinnosti zaplatit pravidelnou měsíční splátku zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši 2 000 Kč za prodlení za každý započatý měsíc po splatnosti splátky. Pracovní poměr následně skončil na základě výpovědi podané zaměstnancem. V soudním řízení se zaměstnavatel domáhal nejen nahrazení uvedené škody, ale také zaplacení smluvních pokut, jelikož zaměstnanec dohodnuté splátky neplnil. Městský soud v Brně smluvní pokutu, jak bylo možné očekávat, zaměstnavateli nepřiznal, avšak s odůvodněním, že „v projednávané věci uzavřeli účastníci dohodu o uznání dluhu a splátkách dne 26. 1. 2018, tedy kdy pracovní poměr trval, a tudíž k ujednání o smluvní pokutě nelze přihlížet a nárok na smluvní pokutu ve výši 8 000 Kč žalobci přiznat.“ Dohoda o splátkách dluhu, který vznikl jako náhrada škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, a dohoda o jejím uhrazení budou stále pracovněprávními vztahy, bez ohledu na skutečnost, zda byly uzavřeny v době, kdy díky běhu výpovědní doby pracovní vztah zaměstnance k poškozenému zaměstnavateli ještě trval, nebo v okamžiku, kdy již výpovědní doba uplynula, a tedy pracovní poměr skončil. Současně je ale v uvedeném rozhodnutí naznačeno, že by ke striktní aplikaci zákazu smluvní pokuty mohlo být přistupováno volněji, jestliže by se k ní obě strany zavázaly až v době, kdy již netrval vztah zá-

³³ Srovnej *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021 r.* [Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2021], *sygn. II PSKP 46/21*.

³⁴ Blíže viz *Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 19. 10. 2022, sp. zn. 115 C 49/2022-54*.

vislé práce a postavení (již bývalého) zaměstnance při uzavírání takové dohody by nebylo tolik oslabené (například obavou z dalšího postihu ze strany zaměstnavatele, jestliže dohodu ohledně náhrady jím způsobené škody v předloženém znění nepodepíše).

4 Smluvní pokuta k tíži zaměstnavatele

Zatímco v rovině smluvních sankcí v pracovním právu, které stíhají zaměstnance, v zásadě nepanují žádné spory o výklad, nejasná zůstávala situace v případě, že zavázán k povinnosti platit smluvní pokutu byl, naopak, zaměstnavatel svému zaměstnanci. Praktickou nemožnost takových ujednání vyjádřil ve svém rozhodnutí ze dne 29. 10. 2020 Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4451/2018.³⁵ Uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky bylo sice vydáno již v říjnu roku 2020, ale celé soudní řízení v dané záležitosti, podle veřejně dostupných informací z informačního systému Ministerstva spravedlnosti České republiky,³⁶ skončilo teprve na jaře roku 2022; nejde tedy o záležitost nijak dávnou. Skutkový základ sporu spočíval v dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, že zaměstnanci v případě skončení jeho pracovního poměru bude vyplacena určitá finanční částka jako odstupné. Platnost dohody o odstupném ani zánik pracovního poměru žádný z účastníků nezpochyboval. V rámci dohody o odstupném, které mělo být vyplaceno do 3 měsíců, si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali smluvní pokutu ve výši 1 000 Kč denně, pokud zaměstnavatel sjednané odstupné včas nezaplatí, k čemuž skutečně došlo. Zaměstnanec i zaměstnavatel v řízení snesli celou řadu argumentů ve prospěch zachování platnosti takového ujednání, i proti takovému výkladu. Závěr Nejvyššího soudu České republiky deklaroval, že i když jde o ujednání, které nezatěžuje zaměstnance, ale, naopak, zaměstnavatele, takové ujednání není v pracovním právu možné a je ujednáním zdánlivým.

Nejvyšší soud České republiky současně vyložil, že i na případy zdánlivosti (nicotnosti) právního jednání se analogicky aplikuje ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce České republiky, tedy že neplatnost (zdánlivost) právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud zaměst-

³⁵ Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, také uveřejněný pod číslem 64/2021 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

³⁶ Údaje veřejně dostupné na webovém portálu InfoSoud: Informace o průběhu řízení. In: *InfoSoud* [online]. 2023 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://infosoud.justice.cz>.

nanec tuto neplatnost či zdánlivost nezpůsobil výlučně sám.³⁷ Pokud tedy je v důsledku zdánlivosti ujednání o smluvní pokutě způsobena škoda, tak je potřeba ji nahradit, aby nastala situace nebyla zaměstnanci na újmu. Nejvyšší soud České republiky ale ve svém kasačním rozhodnutí již dále nespécifikoval, zda škoda v těchto případech představuje *pozitivní interesi* nebo *negativní interesi*.³⁸ Za příléhavý výklad pokládáme se ptát po škodě, která by nebyla vznikla, pokud by tam žádná smluvní pokuta nebyla ujednána. V případě, že bychom připustili náhradu v rozsahu hypotetického stavu, kdyby s ohledem na důvěru mezi stranami bylo jinak zdánlivé ujednání řádně zaměstnavatelem splněno a pokuta by jím byla zaplacená, pak by přes náhradu újmy obdržel zaměstnanec v podstatě totožné plnění, jaké ale nemohl dostat z titulu smluvního ujednání mezi stranami. V prvním popsaném případě by výše újmy vzniklé prodlením zaměstnavatele byla zanedbatelná; patrně pokryta již úroky z prodlení z dlužné částky odstupného. Lze se tedy přiklonit spíše k prvnímu výkladu, že jde o náhradu takové újmy, která vznikla tím, že do dohody zaměstnance a zaměstnavatele bylo vtěleno od počátku vadné ujednání o smluvní pokutě.³⁹

5 Zabezpečení konkurenční doložky

Sjednanou smluvní pokutu je povinen zaplatit zaměstnanec zaměstnavateli v případě porušení svého „závazku“⁴⁰ z konkurenční doložky. V případě smluvní pokuty při ujednání konkurenční doložky sice není sporu, že je možné ji v rámci zákazu konkurenčního chování zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele sjednat. Vznikají zde ale otázky po míře samostatnosti této úpravy či možnosti aplikovat na

³⁷ Obdobné pravidlo jako § 17 odst. 3 zákoníku práce Slovenské republiky: „Neplatnost' právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradit.“

³⁸ Tedy, zjednodušeně řečeno, zda je potřeba nahrazovat do stavu, jako by smluvní pokuta byla platná, či do stavu, kdy by k jejímu sjednání nedošlo vůbec.

³⁹ S ohledem na skutečnost, že v daném případě dle anonymizovaného náhledu na průběh daného řízení, kde byla řešena právě smluvní pokuta, potažmo náhrada škody ze zdánlivého jednání, skončilo řízení zpětvzetím žaloby zaměstnancem, lze usuzovat, že patrně žádná škoda, která by vznikla tím, že byla do smlouvy vtělena neplatná ujednání o smluvní pokutě, asi nebyla tvrzena či prokázána. Zaměstnanci tak nebylo přiznáno žádné plnění nad rámec dohodou sjednaného odstupného.

⁴⁰ Terminologicky souladně se *Zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*, by se mělo v zákoníku práce České republiky hovořit spíše o dluhu, když dikce spíše odpovídá ještě předchozí úpravě *Zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník*.

takto sjednanou smluvní pokutu i pravidla obsažená v úpravě občanského zákoníku České republiky.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1664/2019 ze dne 26. 6. 2019⁴¹ uvádí, že zákoník práce České republiky obsahuje vlastní, samostatnou právní úpravu smluvní pokuty, vztahující se výhradně ke konkurenční doložce, která je speciální a má přednost před použitím obecných ustanovení občanského zákoníku České republiky o smluvní pokutě. Uvedený důraz na samostatnost tak naznačuje vyloučení subsidiárního použití úpravy smluvní pokuty v občanském zákoníku České republiky. Nicméně máme za to, že i zvláštnosti úpravy smluvní pokuty u sjednání konkurenční doložky samy o sobě nemají vylučovat možnost podpůrně aplikovat pravidla tam, kde úprava v zákoníku práce České republiky schází.

Smluvní pokuty obecně můžeme rozlišovat podle toho, zda po jejich zaplacení nadále trvá utvrzená a porušená povinnost dlužníka, což je i dispozitivní pravidlo v občanskoprávní úpravě, nebo jde o případ tzv. remisorní pokuty, kde zaplacením utvrzovaná povinnost zaniká a smluvní pokuta tak představuje komplexní vypořádání porušení zabezpečované povinnosti. Právě o takový případ smluvní pokuty jde v právní úpravě konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce České republiky. Rozpor nastává zejména ohledně § 2049 občanského zákoníku České republiky v tom, že zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka pokutou utvrzené povinnosti splnit dluh, kde je odchylné opačné pravidlo v § 130 odst. 3 zákoníku práce České republiky.

Zatímco v obecné soukromoprávní úpravě jde o možnost volby smluvních stran, podle zákoníku práce České republiky je tzv. remisorní pokuta jedinou možnou variantou s ohledem na kogentnost uvedeného pravidla. Komentář autorů Miroslav Bělina a kolektiv odchylné ujednání o povinnosti splnit utvrzenou povinnost nepřipouští.⁴² Shodnou možnost, že zaplacením smluvní pokuty zaniká i povinnost zdržet se konkurenčního jednání, předvídá například švýcarská úprava.⁴³ Pravidlo ve švýcarské

⁴¹ Pro podrobný rozbor daného rozhodnutí viz TINTĚRA, T. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční doložky v pracovním právu. *Acta Iuridica Olomucensia*. 2020, roč. 15, č. 2-3, s. 80-88. ISSN 1801-0288.

⁴² BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1442. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴³ Blíže viz článek 340b odst. 2. *Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)* [1911-03-30], ve znění pozdějších předpisů.

úpravě je však dispozitivní povahy a lze si tedy výslovně sjednat, že zaplacením smluvní pokuty povinnosti z konkurenční doložky nezanikají. Výslovně lze také sjednat, že kromě zaplacení smluvní pokuty má zaměstnavatel právo, aby zaměstnanec aktivně jednal tak, aby minimalizoval dopady, které vznikly porušením jeho povinností z konkurenční doložky.⁴⁴

Pokud je úprava v zákoníku práce České republiky pojatá jako zcela samostatná, pak to ale znamená, že moderace smluvní pokuty není možná. Spíše negativně se k použití pravidla o možnosti soudní moderace smluvní pokuty v konkurenční doložce staví i komentářová literatura.⁴⁵ Domníváme se, že tento přístup není zcela vhodný, když i v rámci úpravy v zákoníku práce České republiky je příléhavé aplikovat úpravu smluvní pokuty podle občanského zákoníku České republiky, vyjma pravidel, která jsou v zákoníku práce České republiky upravena odchylně nebo by odporovaly smyslu a povaze tohoto institutu v pracovním právu.

Nepřiměřená smluvní pokuta u konkurenční doložky by mohla být moderována podle občanského zákoníku České republiky, když takovýto postup by měl mít přednost před stanovením její neplatnosti v případě nepřiměřenosti. Kritéria pro výši sjednané smluvní pokuty jsou přiměřenost povaze a významu podmínek konkurenční doložky. Dle občanského zákoníku České republiky a zákoníku práce České republiky je jinak řešeno kritérium posuzování přiměřenosti, když rozhodné pro samotné posouzení přiměřenosti jsou podmínky uvedené v § 310 odst. 1 zákoníku práce České republiky, a „hodnota a význam utvrzované povinnosti“ nejsou až tak určením míry, do jaké lze k soudní moderaci přistoupit. Pokud by tedy soudy v pracovněprávním sporu dospěly k závěru, že je smluvní pokuta v konkurenční doložce nepřiměřená, máme za to, že je namístě k návrhu zaměstnance tuto smluvní pokutu moderovat, a to na základě § 2051 občanského zákoníku České republiky ve spojení s § 310 zákoníku práce České republiky. S ohledem na vícero funkcí a podob smluvních pokut je důležité zdůraznit, že Nejvyšší soud České republiky smluvní pokutu v konkurenční doložce výslovně značí jako „sankci a speciální zajišťovací prostředek“.⁴⁶

⁴⁴ HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR: Kommentar*. 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011, s. 2128. ISBN 978-3-7190-2951-7.

⁴⁵ BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1442. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁴⁶ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013*.

Nedávný judikaturní posun ohledně postupu při moderaci smluvní pokuty, kdy již nejde jen o přezkum nepřiměřené výše s ohledem na okolnosti sjednání, ale jako moderace již konkrétní vzniklé pohledávky na smluvní pokutu, kdy je možné vzít do úvahy i široké spektrum okolností, které nastaly až v době, kdy se samotná konkurenční doložka realizovala, včetně toho, jaká jejím porušením reálně vznikla či nevznikla škoda, představuje přístup, který by mohl být i z pohledu pracovního práva vyhovující. Moderace s účinky v době rozhodování se zohledněním širokého spektra konkrétních okolností je zcela něco jiného než rozhodovací praxe k moderaci, jež dosud spíše vycházela z ustáleného způsobu moderace podle (již zrušeného) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Veronika Zoričáková sice na pracovněprávní smluvní pokutu moderační zásah ze strany soudu nepovažuje za přílehavé aplikovat, ale uvedený závěr je činěn spíše z důvodu nadbytečnosti, když již zákonodárce přímo normuje maximální výši peněžité náhrady ve velmi konkrétních případech jejího sjednání.⁴⁷ Právě nestanovení žádného limitu v české úpravě smluvní pokuty v konkurenční doložce by tak spíše mohlo *a contrario* nasvědčovat pro využití tohoto nástroje soudní ingerence do smluvních vztahů.

Rozdíl je také ohledně formy. Při konkurenční doložce se požaduje písemná forma a ta se týká i ujednání o smluvní pokutě,⁴⁸ na rozdíl od obecné bezformálnosti smluvní pokuty podle občanského zákoníku.⁴⁹ Zde ale jde o klasický vztah speciality zákoníku práce a aplikační problémy tak nevznikají.

Stále je však možnost rovněž aplikace dle § 8 občanského zákoníku České republiky, respektive § 3 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, což je však potřeba vnímat jako korektiv *ultima ratio*. Zejména pokud nastaly relevantní okolnosti po učiněném právním jednání, je s ohledem na obecnou subsidiární aplikaci občanského zákoníku České republiky na pracovněprávní vztahy namísto hledat mezi instituty pře-

⁴⁷ ZORIČÁKOVÁ, V. Zmluvná pokuta v pracovnom práve? Krátke zamyslenie sa nad dohodou o peňažnej náhrade v § 62 ods. 8 a § 83a ods. 5 Zákonníka práce. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2022, roč. 10, č. 1, s. 81 [cit. 2023-11-30]. ISSN 1339-5467. Dostupné z: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/1/66-86>.

⁴⁸ Oproti tomu stojí obecná bezformálnost smluvních pokut podle občanského zákoníku České republiky.

⁴⁹ Odlišně od předchozích úprav v *Zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, Zákonu č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník* (s účinností do 31. 12. 2013) i účinného znění těchto předpisů ve Slovenské republice.

vším obecně části závazkového práva, což by v případě ne zcela přiměřeně smluvní pokuty mohlo být právě moderační oprávnění soudu.

V polské úpravě konkurenční doložky není výslovně zakotvena možnost si v případě porušení sjednat smluvní pokutu; tuto možnost připoštl s odkazem na obecně ustanovení o subsidiaritě občanského zákoníku⁵⁰ § 300 polského zákoníku práce *Kodeks pracy*, který má prakticky shodnou dikci jako § 4 zákoníku práce České republiky, zakotvující subsidiaritu. Pravidlo o moderaci z občanského zákoníku je, aniž by o tom byly vedeny nějaké velké spory, pokládáno za využitelné, jelikož vlastní úprava v zákoníku práce schází a aplikací nedochází k rozporu se zásadami pracovního práva.⁵¹

Závěr

Míra regulace české právní úpravy, jde-li o individuální pracovní právo, je v rámci zemí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (anglicky *Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) v dlouhodobých srovnávacích analýzách hodnocena jako jedna z nejvíce restriktivních.⁵² S ohledem na skutečnost, že legislativní změny zákoníku práce České republiky se často dějí jako důsledek transpozice evropské legislativy, je výsledné množství regulací a omezení v průběhu času vždy spíše vyšší než naopak. Otázka smluvních pokut či obecněji zabezpečení závazků, a stejně tak celá další řada oblastí pracovněprávní legislativy je ale evropskými právně závaznými akty dotčena jen minimálně a výsledná podoba je v tomto prakticky zcela projevem vůle zákonodárce na národní úrovni.

S rekodifikací soukromého práva před deseti lety⁵³ byla akcentována zásada a celkově posílena možnost smluvní autonomie stran oproti dřívějšímu právnímu stavu. V pracovním právu, pokud jde o možnost sjednávání smluvních sankčních a zajišťovacích prostředků, je trend přesně opačný. Možnosti využití nástroje zajištění dluhů omezil zákoník práce

⁵⁰ Blíže viz *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* [1974-06-26]. Dziennik Ustaw, 1974, nr 24, poz. 141, ve znění pozdějších předpisů [Polsko], artykuł 300.

⁵¹ Blíže viz *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2020 r.* [Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2020], *sygn. II PK 14/19*.

⁵² Blíže viz OECD. Employment Protection Legislation: Strictness of Employment Protection Legislation: Regular Employment. *OECD Employment and Labour Market Statistics* [online]. 2023 [cit. 2023-11-30]. ISSN 2074-4129. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/data-00318-en>.

⁵³ S účinností od 1. 1. 2014.

České republiky i oproti předchozí „socialistické“ právní úpravě účinné do 31. 12. 2006. Podle v současnosti platného zákoníku práce České republiky bylo možné až do roku 2012 sjednávat smluvní pokutu k tíži zaměstnavatele, což v dané době za zcela ústavně konformní považoval i Ústavní soud České republiky.⁵⁴ Další změny zákonů přijaté po roce 2014 umožnily například sjednávat limitované smluvní pokuty ve spotřebitelských úvěrech, a stejně tak i ve smlouvách o nájmu bytu k tíži,⁵⁵ kde rovněž máme slabší a snáze zranitelnou stranu, kterou je potřeba zákonnou regulací chránit, podobně jako zaměstnance.

V otázkách smluvních pokut v pracovněprávních vztazích se jako vhodné řešení jeví rozšíření případů, kdy je možné tyto doložky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednat. Již přes více než dvacet let stará výzva Heleny Barancové nad zákoníkem práce Slovenské republiky, že je potřebné uvažovat nad rozšířením existujících druhů smluvních zabezpečovacích prostředků zejména o smluvní pokuty,⁵⁶ tak stále nepozbyla nic na své aktuálnosti. Jednak jde o případy, kde by klasická cesta přes náhradu škody podle zákoníku práce České republiky byla pro zaměstnavatele důkazně obtížná, a které zároveň umožní komplexně vypořádat utvrzenou povinnost včetně terminace jejího trvání. Zde by vedle případu u konkurenční doložky bylo i z pohledu české úpravy vhodné zakotvit obdobu § 62 odst. 8 zákoníku práce Slovenské republiky, když by porušená povinnost zaměstnance po dobu výpovědní doby nadále setrvat u zaměstnavatele zanikla. Byť bychom uvedený případ pokládali za vhodnější spíše pojímat jako zánik závazku se zaplacením odstupného spíše než smluvní pokutu, když nutně nemusí zaměstnanec porušovat svoji smluvní povinnost. Vedle toho je smluvní pokuta v nějaké limitované podobě rovněž vhodným nástrojem i pro fakultativní smluvní utvrzení nejzávažnějších porušení povinností zaměstnance, a to v případech závažného porušení povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neomluvené nepřítomnosti na pracovišti a práce pod vlivem intoxikace a alkoholu. Pokud jde o smluvní pokutu sjednanou k tíži zaměstnavatele, zde neshledáváme žádné důvody, proč by její sjednání mělo být bez dalšího protiprávním jednáním. V těchto případech je třeba jen dbát

⁵⁴ Blíže viz *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 222 – 223.*

⁵⁵ Nové připuštění limitovaných smluvních pokut tížící nájemce bytu jako slabší stranu s účinností od 1. 7. 2020.

⁵⁶ BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: J. LAZAR, ed. *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2002, s. 394. ISBN 80-89047-54-8.

na to, aby smluvní pokuta nebyla sjednána tak, že by omezovala výši náhrady újmy, která bude způsobena zaměstnanci a na jejíž náhradu by jinak měl právo. Ve vztazích tzv. gig ekonomiky je klíčové odlišení osob, které ochranu skutečně potřebují, od těch, u nichž ochrana není nutná, neboť si své zájmy mohou dostatečně chránit a prosazovat samy.⁵⁷

V případech již aprobovaných smluvních pokut sjednaných v konkurenční doložce je potom namístě větší provázanost s obecnou úpravou v občanském zákoníku České republiky. Smluvní pokuta u konkurenční doložky má sice speciální úpravu, na rozdíl od judikatury Nejvyššího soudu České republiky ji však nelze považovat za zcela samostatnou, ale je zde větší prostor pro subsidiární aplikaci § 2048 an. občanského zákoníku České republiky, než se dosud připouští. V tomto ohledu je také potřeba nahlížet na případnou moderaci smluvní pokuty v konkurenční doložce, kterou je vhodné v kontextu české právní úpravy činit na základě § 2051 občanského zákoníku České republiky ve spojení s § 310 odst. 1 až 3 zákoníku práce České republiky, i když aktuální judikatura k podobě soudní moderace by dovolila i široce zohlednit individuální a pracovní-právní aspekty dané smluvní pokuty, a při zvažování výše její nepřiměřenosti lze podpůrně reflektovat limity dle § 83a odst. 5 zákoníku práce Slovenské republiky.

Seznam bibliografických odkazů

BARANCOVÁ, H. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: J. LAZAR, ed. *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Lubyho právnické dni*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2002, s. 371-395. ISBN 80-89047-54-8.

BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

BEZOUŠKA, P. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 272-275. ISSN 1210-6410.

Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) [1911-03-30], ve znění pozdějších předpisů [Švýcarsko].

⁵⁷ LUTZ, D. a M. RISAK, Hrsg. *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. 1. Aufl. Wien: ÖGB Verlag, 2017, s. 45. ISBN 978-3-99046-219-5.

- Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union.* OJ EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU.* OJ EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.
- DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve* [online]. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2017. 209 s. [cit. 2023-11-30]. ISBN 978-80-8152-575-9. Dostupné z: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2017/pravf/hranice-zmluvnej-slobody-final.pdf>.
- HONSELL, H., N. P. VOGT a W. WIEGAND, Hrsg. *Obligationenrecht I: Art. 1 – 529 OR: Kommentar.* 5. Aufl. Basel: Helbing Lichtenhahn, 2011. 3289 s. ISBN 978-3-7190-2951-7.
- HORECKÝ, J. Sankce v pracovním právu. In: K. SCHELLE a J. TAUCHEN, eds. *Encyklopedie českých právních dějin: XII. svazek: Sa – Smlouva ná.* 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, s. 124-132. ISBN 978-80-7380-722-1.
- InfoSoud: Informace o průběhu řízení. In: *InfoSoud* [online]. 2023 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://infosoud.justice.cz>.
- LUTZ, D. a M. RISAK, Hrsg. *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud.* 1. Aufl. Wien: ÖGB Verlag, 2017. 373 s. ISBN 978-3-99046-219-5.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.*
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.*
- OECD. *Employment Protection Legislation: Strictness of Employment Protection Legislation: Regular Employment.* *OECD Employment and Labour Market Statistics* [online]. 2023 [cit. 2023-11-30]. ISSN 2074-4129. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/data-00318-en>.
- OVEČKOVÁ, O. *Zmluvná pokuta.* 2. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2011. 353 s. ISBN 978-80-8078-386-0.

- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work* [2021-12-09]. COM (2021) 762 final.
- Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 19. 10. 2022, sp. zn. 115 C 49/2022-54.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1664/2019.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 1. 2023, sp. zn. 31 Cdo 2273/2022.*
- Rozsudek Okresního soudu v Mladé Boleslavi ze dne 8. 11. 2022, sp. zn. 15 C 381/2021-169.*
- SCHÄRRER, L. *Retention in a Changing World of Work*. 1. Aufl. Göttingen: Cuvillier Verlag, 2022. 111 s. ISBN 978-3-7369-7549-1.
- TINTĚRA, T. Přiměřenost sankce za porušení sjednané konkurenční dohody v pracovním právu. *Acta Iuridica Olomucensia*. 2020, roč. 15, č. 2-3, s. 80-88. ISSN 1801-0288.
- TINTĚRA, T. *Smluvní pokuta v ČR a Evropě*. 1. vyd. Praha: Leges, 2015. 232 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-095-6.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* [1974-06-26]. Dziennik Ustaw, 1974, nr 24, poz. 141, ve znění pozdějších předpisů [Polsko].
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2020 r.* [Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2020], *sygn. II PK 14/19*.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021 r.* [Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2021], *sygn. II PSKP 46/21*.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník* [Česká republika].
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ve znění pozdějších předpisů* [Slovenská republika].
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce* [Česká republika; Slovenská republika].

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů [Česká republika].

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů [Česká republika].

Zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru, ve znění pozdějších předpisů [Česká republika].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dle znění vyhlášeném ve Sbírce zákonů [Česká republika].

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [Česká republika].

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů [Slovenská republika].

Zákon č. 440/2015 Z.z., o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů [Slovenská republika].


Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník [Česká republika].

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, ve znění pozdějších předpisů [Slovenská republika].

ZORIČÁKOVÁ, V. Zmluvná pokuta v pracovnom práve? Krátke zamyslenie sa nad dohodou o peňažnej náhrade v § 62 ods. 8 a § 83a ods. 5 Zákonníka práce. *Societas et iurisprudencia* [online]. 2022, roč. 10, č. 1, s. 66-86 [cit. 2023-11-30]. ISSN 1339-5467. Dostupné z: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/1/66-86>.

JUDr. Tomáš Tintěra, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Třída 17. listopadu 8
771 11 Olomouc
Česká republika
tomas.tintera@upol.cz

 <https://orcid.org/0000-0002-8389-1958>

