

9. 6. 2016

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jiná výdělečná činnost zaměstnance... kdy jde skutečně o konkurenční doložku?

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), rozlišuje dvě základní situace zdržení se ze strany zaměstnance činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, a sice první, jež je upravena v ustanovení § 304, a druhou situaci upravenou v ustanovení § 310 a § 311 zákoníku práce.



V praxi i na svých školeních jsem se setkala již s řadou pracovních smluv, kdy zaměstnanec měl v pracovní smlouvě uvedeno, že bude vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele (často též pojmenováno v pracovních smlouvách jako „konkurenční činnost“) jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Někteří zaměstnanci mají tuto povinnost vázanou v pracovních smlouvách i na dobu po skončení pracovního poměru. Je to ale správný postup? S ohledem na skutečnost, že tyto otázky a nejasnosti s tím spojené vyvolávají mezi zaměstnanci i zaměstnavateli stále řadu otázek, rozhodla jsem se věnovat problematice „konkurenčního“ jednání zaměstnance následující článek.

Zákaz „konkurenčního“ jednání během trvání zaměstnání

Podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Podle odst. 2 téhož ustanovení pak zaměstnavatel může jednou udělený souhlas později odvolat. Odvolání musí být rovněž písemné. V takovém případě je pak zaměstnanec povinen takovouto výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu skončit. Odst. 3 tohoto ustanovení pak vylučuje použití právní úpravy na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Důležité je si uvědomit, že takovéto omezení platí pouze po dobu trvání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a není možné tímto omezením z logiky věci vázat zaměstnance i po skončení pracovního poměru. A to je jeden ze základních rozdílů oproti tzv. konkurenční doložce.

Znamená to tedy, že zaměstnanec konající práci pro zaměstnavatele v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, je omezen při výkonu souběžné výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele, pokud se překrývá předmět činnosti těchto zaměstnavatelů. Zaměstnanec musí mít od zaměstnavatele písemný souhlas a nenáleží mu žádná finanční kompenzace. To je právě další zásadní rozdíl oproti níže zmíněné konkurenční

doložce.

Účel konkurenční doložky

Jiná situace však platí v případě tzv. konkurenční doložky, jež je upravena v ustanovení § 310 zákoníku práce. Podstatou konkurenční doložky je, že se zaměstnanec po skončení zaměstnání u svého zaměstnavatele (bez ohledu na to, kdo zapříčinil skončení pracovního poměru a zda k tomuto skončení došlo uplynutím doby, výpovědí, dohodou či jiným způsobem) zdrží výdělečné činnosti, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu, ale na rozdíl od předchozího případu, až po skončení zaměstnání.

Konkurenční doložka i pro „dohodáře“?

Ze zákona neplyne, zda je možno konkurenční doložkou vázat též zaměstnance pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nicméně s ohledem na skutečnost, že je v ustanovení § 310 odst. 1 zákoníku práce uvedeno, že zaměstnanec se zavazuje, že se po určitou dobu po skončení „zaměstnání“ zdrží této činnosti, pak se domnívám, že interpretací textu zákona lze dospět k závěru, že se právní úprava bude vztahovat též na právní vztahy založené těmito dohodami, jelikož pokud by bylo úmyslem zákonodárce vázat konkurenční doložku pouze na pracovní poměr, pak by zřejmě upravil dikci zákona „po skončení pracovního poměru“, nikoli „po skončení zaměstnání“. Otázkou pak ale zůstává, proč odst. 4 ustanovení § 310 zákoníku práce hovoří již o skončení pracovního poměru, nikoli zaměstnání.

Podmínky pro uzavření konkurenční doložky

Důležité je však připomenout, že podle ustanovení § 310 odst. 1 zákoníku práce není možno zaměstnance vázat konkurenční doložkou na neomezeně dlouhou dobu, nýbrž nejdéle po dobu jednoho roku od skončení zaměstnání. Zaměstnanci pak náleží finanční kompenzace ve výši alespoň jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Toto peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. Zákon však umožňuje, že si strany splatnost upraví od zákona odchylně.

Konkurenční doložkou však není možno vázat jakéhokoli zaměstnance, ale podle ustanovení § 310 odst. 2 pouze takového zaměstnance, u něhož je dán spravedlivý požadavek s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, jež získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití u při činnosti se soutěžní povahou by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Musí jít typicky o know-how atd. Výslovně pak vylučuje konkurenční doložku aplikovat na zaměstnance uvedené v ustanovení § 311 zákoníku práce (pedagogičtí pracovníci...).

Smluvní pokuta a její přípustnost v souvislosti s konkurenční doložkou

Fakultativní náležitostí konkurenční doložky bývá též smluvní pokuta, kterou je podle ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek zaměstnanec poruší. Úhradou této smluvní pokuty pak zaměstnanci zaniká závazek z konkurenční doložky. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze práce a významu podmínek upravených v ustanovení § 310 odst. 1 zákoníku práce. Je tedy nepochybné, že opětovně bude třeba vykládat toto ustanovení s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám, tedy bude třeba posuzovat každý případ individuálně.

Odstoupení od konkurenční doložky aneb pozor na dobré mravy

Pokud jde o odstoupení od konkurenční doložky, zákon umožňuje zaměstnanci odstoupit podle ustanovení § 310 odst. 5 od konkurenční doložky tehdy, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil výše uvedenou finanční kompenzaci do 15 dnů po splatnosti. Zaměstnavatel má podle téhož ustanovení odst. 4 právo odstoupit od konkurenční doložky pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Toto ustanovení však nelze chápat tak, že by odstoupení bylo možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 *„odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků; ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků“*. Mylný je tedy výklad, kdy se zaměstnavatel domnívá, že může odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoli důvodu, aniž by možnost odstoupení byla sjednána, a opírá svůj postup pouze o ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce.

Dále považuji za nezbytné upozornit na Nález Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 3203/13 ze dne 5. 11. 2014, podle něhož *„interpretačně, dle níž by zaměstnavatel mohl odstoupit od svého závazku platit zaměstnanci po určitou dobu peněžité vyrovnání, v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru, a to dokonce bez udání jakéhokoliv důvodu, není akceptovatelná, neboť by vedla k narušení principu právní jistoty zaměstnance. Nadto by byl v daném případě postup stěžovatelky při odstoupení od konkurenční doložky v rozporu s dobrými mravy“*.

Když v konkurenční doložce není finanční kompenzace sjednána

Konkurenční doložku není možné sjednat bez finančního protiplnění. Pokud se tak stane, pak je takováto konkurenční doložka neplatná. Stále však v praxi vyvstávají dotazy, zda je tato doložka neplatná absolutně či relativně. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009, by se mělo jednat o neplatnost relativní, nicméně podle současně platné a účinné právní úpravy by dle většinového názoru mělo jít o neplatnost absolutní. Pokud se však zaměstnanec zdržel výdělečné činnosti na základě neplatné konkurenční doložky, pak se podle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4601/2007 ze dne 18. 12. 2008 může domáhat případně náhrady škody.

Závěr

Na základě výše uvedeného je tedy zřejmé, že je třeba rozlišovat mezi „konkurenčním“ závazkem zaměstnance během trvání pracovního poměru či právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, kdy za toto omezení zaměstnance nenáleží žádná finanční kompenzace, a mezi tzv. konkurenční doložkou, jež se týká období nanejvýš jednoho roku po skončení zaměstnání, přičemž konkurenční doložka musí být písemná a zaměstnanci náleží za plnění závazku finanční kompenzace.

Shodně pro oba typy zdržení se „konkurenčního“ jednání platí, že je třeba posuzovat vždy individuálně, která činnost má soutěžní povahu nebo je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Vodítkem nám může být například zápis předmětu činnosti v obchodním rejstříku, ale vždy je třeba vycházet z individuálního případu, neboť v některých případech může jít o extenzivní vymezení a taková konkurenční doložka by pak zaměstnance vyřazovala z velkého množství činností, které spolu ani zdánlivě (právě například zápisem v obchodním rejstříku) nesouvisí.



JUDr. Irena Valíčková,
advokátní koncipientka,
lektorka pracovního práva
e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz

[Společná advokátní kancelář](#)

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 276
Fax: +420 542 134 273
e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

[TSM, spol. s r.o.](#)
vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699
e-mail: info@tsmvyskov.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)

- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)