

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

Konkurenční doložka a podmínky jejího sjednání

Prvním zákonem u nás zakotvujícím konkurenční doložku byl zákon o obchodních pomocnících a jiných zřízencích ze dne 16. ledna 1910. Zakotvení konkurenční doložky do našeho právního řádu bylo doprovázeno snahou zajistit ochranu určitého okruhu informací, jež mohly být zaměstnanci zpřístupněny v průběhu jeho pracovního poměru. Konkurenční doložka se nicméně objevuje i v zákoně o soukromých zaměstnancích. [1] Určité odmlky se právní úprava konkurenční doložky dočkala po druhé světové válce, kdy byla z našeho právního řádu vypuštěna. Zpět do pozitivního práva se tento právní institut navrátil až v roce 2000. [2] Cílem tohoto článku je vymezení podmínek, za nichž může být konkurenční doložka sjednána.

Podmínky, za nichž je možné konkurenční doložku sjednat, upravuje zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) ve svém ustanovení § 310 odst. 2 poměrně stroze: „Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“ [3]

Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení, personální působnost konkurenční doložky je limitována jen na určitý okruh zaměstnanců, u kterých existuje reálná možnost, že tito zaměstnanci by vzhledem ke svému zařazení v pracovním poměru mohli nabýt znalosti, jejichž případné zneužití by mohlo zaměstnavateli uškodit. V praxi se bude jednat například o pracovníky v medicínské oblasti, právníky či vedoucí zaměstnance. Naopak řádoví zaměstnanci, jako jsou řidiči, prodavači či dělníci, budou obvykle z možnosti sjednání konkurenční doložky vyloučeni, a to s ohledem na jejich pracovní náplň. Sjednání konkurenční doložky s některými okruhy zaměstnanců je dokonce přímo zakázáno zákonem. Konkurenční doložka tak nemůže být uzavřena s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení, které jsou zřizovány Ministerstvem školství, tělovýchovy a mládeže, nebo s kraji, obcemi a dobrovolnými svazy obcí, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a dále s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Konkurenční doložka musí mít písemnou formou a je možné ji uzavřít nejpozději do okamžiku skončení pracovního poměru, ke kterému se vztahuje. Sjednána může být i ve zkušební době zaměstnance. [4]

Co do předmětu je konkurenční doložka omezena na informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, jestliže je zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele za podmínky, že by jejich využití při výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo při výkonu činnosti mající k němu soutěžní povahu, mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Povahu těchto informací bude v praxi zapotřebí posuzovat vždy v každém jednotlivém případě zvlášť. Obecně lze ale konstatovat, že v praktickém životě se bude jednat o informace citlivého charakteru, které nejsou běžně veřejnosti dostupné. [5]

Závěrem lze shrnout, že konkurenční doložku je možné sjednat jen v určitých zákonem stanovených případech. Při jejím uzavírání je tedy vhodné dbát ve vlastním zájmu na zákonem stanovené

požadavky, jejichž nedodržení by mohlo být sankcionováno případnou neplatností tohoto ujednání.



Mgr. Lucie Luxová

[1] ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde Praha, 2008, s. 31 - 33. ISBN 978-80-7201-738-6

[2] RÁMIŠ, Vladan. Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2004, č. 14, s. 523 - 524

[3] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[4] Konkurenční doložka může být uzavřena i v dohodě o ukončení pracovního poměru. Srov. VRAJÍK, Michal. Vybrané aspekty konkurenční doložky v pracovním právu. Daňová a hospodářská kartotéka (DHK). Praha: Linde, 2012, č. 20, s. 25

[5] TUREK, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. 2008, č. 15, s. 547.

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)