25. 2. 2020

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

Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích a některé praktické problémy s ní spojené

Uzavřením konkurenční doložky se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se zároveň zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Byť se na první pohled může zdát, že sjednání konkurenční doložky není ničím složitým, v praxi se lze často setkat s řadou chyb, které při jejím sjednávání zaměstnavatelé dělají.

Neplatnost konkurenční doložky

V prvé řadě je třeba zdůraznit, že se jedná o synallagmatický závazek, nicméně tento fakt je ze strany řady zaměstnavatelů často přehlížen. Dohoda o konkurenční doložce pak obsahuje pouze závazek zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, absentuje už ale závazek zaměstnavatele k poskytnutí peněžitého vyrovnání. Taková konkurenční doložka však není platně sjednána. V některých případech jsou si zaměstnavatelé této neplatnosti dokonce vědomi, a konkurenční doložku sjednávají cíleně jako neplatnou, aby se vyhnuli svému závazku poskytnout peněžité vyrovnání. Takový postup však nelze doporučit. Pakliže se zaměstnanec po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele řídí neplatnou konkurenční doložkou, a zaměstnanec neplatnost konkurenční doložky nezpůsobil výlučně sám (což je právě v případě absence závazku peněžitého vyrovnání zaměstnavatelem prakticky vyloučeno), je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu byla způsobena právě tím, že se řídil neplatnou konkurenční doložkou, přičemž náhrada škody může spočívat i v ušlém výdělku u jiného zaměstnavatele s nímž neuzavřel pracovní smlouvu jen proto, že se řídil neplatnou konkurenční doložkou (viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4509/2018, ze dne 1. 10. 2019, nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008). V konečném důsledku tak může nastat i situace, kdy zaměstnavatel, ve snaze ušetřit na peněžitém vyrovnání, bude nucen nahradit zaměstnanci více, než částku stanovenou zákoníkem práce v § 310 odst. 1.

Možnosti odstoupení od konkurenční doložky

V praxi velmi často nastává situace, kdy zaměstnavatel sjedná konkurenční doložku se svým zaměstnancem, nicméně následně se ukáže jakékoliv konkurenční omezení zaměstnance po skončení jeho pracovního poměru jako zcela nadbytečné či pro zaměstnavatele ekonomicky nevýhodné. Často k tomuto zhodnocení zaměstnavatel dochází ve chvílích, kdy přichází do úvahy skončení pracovního poměru zaměstnance a plnění z konkurenční doložky se tak stává aktuálnější. V prvé řadě je třeba připomenout, že od konkurenční doložky může odstoupit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zatímco zaměstnavatel je ve své možnosti odstoupit od konkurenční doložky omezen tím, že tak musí

učinit v ještě za trvání pracovního poměru zaměstnance, pro zaměstnance takové omezení stanoveno není, a tak může odstoupit od konkurenční doložky i po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele. V důvodech pro odstoupení jsou už omezeni shodně jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Odstoupit od konkurenční doložky je totiž možné jen v případech, kdy tak stanoví zákon, anebo v případech, kdy je tak mezi stranami ujednáno. Zákonným důvodem pro odstoupení od konkurenční doložky je však jen situace, kdy jedna ze stran poruší smlouvu podstatným způsobem. Za situace, kdy může zaměstnavatel odstoupit jen v případě, že pracovní poměr stále trvá, budeme jen velmi těžko hledat případy, kdy zaměstnanec za trvání pracovního poměru poruší dohodu o konkurenční doložce tak podstatným způsobem, aby to zaměstnavatele opravňovalo od konkurenční doložky odstoupit. Zaměstnavateli tak nezbývá, než využít možnosti odstoupit od konkurenční doložky z důvodů v konkurenční doložce sjednaných. Řada zaměstnavatelů ovšem v konkurenční doložce žádné důvody pro odstoupení nesjednává, což se může později ukázat jako značně problematické. Zaměstnavatel tímto svým pochybením totiž prakticky pozbývá možnosti ovlivnit zánik dohody o konkurenční doložce. Je tedy třeba, aby důvody pro odstoupení od konkurenční doložky byly vymezeny již při sjednání konkurenční doložky. Důvody pro odstoupení musí být navíc vymezeny konkrétně, není tak například možné ujednat, že zaměstnavatel je oprávněn od konkurenční doložky odstoupit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, takové ustanovení by totiž zaměstnavatele na úkor zaměstnance značně zvýhodňovalo (viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010). Častým důvodem pro odstoupení od konkurenční doložky tak může být například změna okolností, v jejichž důsledku již zaměstnanec nebude disponovat informacemi či jinými poznatky, které by mohly ztížit závažným způsobem zaměstnavateli jeho činnost.

Výše peněžitého vyrovnání

Zákoník práce výslovně stanovuje minimální hranici výše peněžitého vyrovnání, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci po dobu plnění závazku z konkurenční doložky vyplácet, kdy toto peněžité vyrovnání musí činit nejméně jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku. Sjednání výše peněžitého vyrovnání vesměs nečiní problémy. Co však může činit problémy je pak faktický výpočet výše peněžitého vyrovnání. Obecně je podle zákoníku práce rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku předchozí kalendářní čtvrtletí, řada zaměstnavatelů však nesprávně vychází z průměrného výdělku za kvartál, předcházející skončení pracovního poměru, nikoliv za kvartál, předcházející plnění konkurenční doložky. Takový problém může nastat typicky v případě, že pracovní poměr skončí ke dni 30. června, a závazek z konkurenční doložky tak začíná zaměstnanec plnit počínaje 1. červencem. V takovém případě se správně bude při výpočtu vycházet z průměrného výdělku zaměstnance ve 2. kalendářním čtvrtletí, jelikož kvartál předcházející započetí plnění z konkurenční doložky, je právě 2. kalendářní čtvrtletí.

V praxi pak může vyvstat i otázka, zda v rámci peněžitého vyrovnání zohlednit i vyplacenou mimořádnou odměnu. K tomu, abychom dokázali správně určit postup, je zásadní, o jakou formu odměny se jedná. Pokud se totiž bude jednat o odměnu za vykonanou práci, například formou mimořádné roční odměny, pak Nejvyšší soud ČR (viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5432/2017, ze dne 24. 4. 2018) dovodil, že pokud bude tato odměna vyplacena v kalendářním čtvrtletí, které je určující pro výpočet peněžitého vyrovnání, pak je nutné též tuto odměnu zohlednit při určení průměrného výdělku. Naopak, pokud se bude jednat o odměnu, která byla vyplacena v souvislosti se skončením pracovního poměru, velmi často jako určitá motivace pro hladší a rychlejší odchod zaměstnance, v takovém případě se při výpočtu výše peněžitého vyrovnání nebude k vyplacené odměně přihlížet, a to přesto, že byla vyplacena v kalendářním čtvrtletí, ze kterého se bude při výpočtu vycházet. V této souvislosti lze zaměstnavatelům doporučit, aby případně předcházeli budoucím nejasnostem uvedením důvodů pro vyplacení odměny přímo ve skončení pracovního poměru, v opačném případě totiž může následovat prokazování skutečných důvodů pro

vyplacení odměny.

Mgr. Hedvika Vítková,
advokát
Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1
500 03 Hradec Králové

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
Fax: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

_____
Zdroj: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe