

21. 11. 2005

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

Konkurenční doložka v pracovní smlouvě

Vím, že lze v pracovní smlouvě sjednat konkurenční doložku. Zajímalo by mne, zda je možné konkurenční doložku sjednat i na období trvání pracovního poměru, nebo jen na období po jeho skončení. Na jak dlouhou dobu může být doložka sjednána?

Konkurenční doložka je ujednáním, jehož náležitosti upravuje ustanovení § 29a zák. č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce. Jde o jednu z podmínek, kterou může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout v pracovní smlouvě. Dohoda o konkurenční doložce musí být vždy uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Účelem konkurenční doložky je závazek zaměstnance, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu soutěžní povahu. Výdělečnou činností je myšlena jakákoliv aktivní činnost zaměstnance vykonávaná za účelem zisku (příjmu). Může jít kupř. o výkon práce v pracovním poměru či na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i o práci konanou na základě smlouvy o dílo či o podnikání zaměstnance na základě živnostenského oprávnění. Vždy je ale třeba, aby se jednalo o výdělečnou činnost ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele nebo o činnost, při jejímž výkonu by byli zaměstnavatel a zaměstnanec ve vzájemném konkurenčním postavení.

Dohodu o konkurenční doložce může obecně zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti zaměstnance by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zákoník práce ovšem stanoví výjimky, pokud jde o zaměstnance, s nimiž nelze konkurenční doložku uzavřít. Jsou jimi např. pedagogičtí pracovníci „státních“ škol a školských zařízení.

Z uvedeného je proto zřejmé, že konkurenční doložka může být sjednána jen na období po skončení pracovního poměru zaměstnance, ne na dobu jeho trvání. Po dobu trvání pracovního poměru proto může zaměstnanec vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost; pouze u takové výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, potřebuje jeho předchozí písemný souhlas.

Konkurenční doložka může být dohodnuta maximálně na dobu 1 roku od skončení pracovního poměru, jinak je dohoda neplatná a není pro zaměstnance závazná.

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

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)

- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)