

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

Konkurenční doložka v pracovní smlouvě

V pracovní smlouvě lze vedle podstatných náležitostí dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci pracovně právního vztahu zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele.

V pracovní smlouvě lze vedle podstatných náležitostí dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci pracovně právního vztahu zájem. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. A to pouze za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Pro případ porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující výše uvedeným podmínkám je ze zákona neplatná.

Uvedené ustanovení se do českého právního řádu dostalo novelou zákoníku práce, která podstatným způsobem změnila některé části zákona. Konkurenční doložky byly součástí pracovních smluv i před novelou zákoníku, ale soudní praxe se k těmto ustanovením ve smlouvách stavěla negativně. Konkurenční doložky by však neměly být běžným institutem používaným v pracovních smlouvách a jejich použití by mělo být vázáno na výkon vysoce odpovědné práce. Jejich hlavní význam tedy spatřujeme zejména u vedoucích pracovníků společností, kteří jsou za svoji práci většinou zaměstnavatelem nadprůměrně odměněni.

Je třeba upozornit, že zákon pamatuje na ochranu zaměstnanců před šikanózním chováním zaměstnavatelů a stanovuje, že konkurenční doložku lze dohodnout ve smlouvě pokud to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Uvedené ustanovení tak brání sjednání této doložky v případech, kdy předmětem výkonu práce je běžná činnost např. úklidové práce, pomocné práce atd. V případě, že smlouva by porušovala výše uvedenou zásadu je takovéto ujednání neplatné.