

7. 2. 2007

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

Konkurenční doložka v pracovním poměru dle nového zákoníku práce

Konkurenční doložkou se v souladu s ustanovením § 310 zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.) rozumí dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zjednodušeně řečeno se zaměstnavatel pomocí konkurenční doložky snaží chránit své know-how před jeho zneužitím ze strany potencionální konkurence.

Jedním dechem je třeba dodat, že součástí dohody o konkurenční doložce musí být i závazek zaměstnavatele, jehož účelem je kompenzovat zaměstnance za převzetí výše uvedené povinnosti. Jak vyplývá z ustanovení § 310 odst. 1 zákoníku práce, jde konkrétně o závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne za každý měsíc plnění závazku zdržet se výkonu „konkurenční“ výdělečné činnosti přiměřené peněžité vyrovnání. Peněžité vyrovnání, které je zaměstnavatel z důvodu sjednání konkurenční doložky povinen vždy zaměstnanci poskytnout, musí být nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku. Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, je splatné pozadu za měsíční období.

Dosud uvedený výklad lze proto shrnout následujícím způsobem - dohoda o konkurenční doložce musí být pokaždé vzájemně vyvážená, protože představuje výrazné (až jednoleté) omezení zaměstnance v možnosti vykonávat jeho profesi buď v dalším pracovním poměru, případně v rámci vlastního podnikání. Toto omezení musí proto zaměstnavatel kompenzovat poskytnutím přiměřeného peněžního protiplnění, má-li se jednat o oboustranně přijatelný kompromis.

Dohoda o konkurenční doložce musí být písemná a může být součástí již pracovní smlouvy, na základě níž se pracovní poměr zaměstnance zakládá. To ale platí jen v případě, pokud se v pracovní smlouvě nedohodl zaměstnavatel se zaměstnancem na zkušební době.

Zákoník práce totiž výslovně stanoví, že byla-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba je možné dohodu o konkurenční doložce uzavřít nejdříve po jejím uplynutí. Poruší-li zaměstnavatel se zaměstnancem toto pravidlo, bude dohoda o konkurenční doložce (nikoliv celá pracovní smlouva) neplatná. Je-li proto součástí pracovní smlouvy dohoda o zkušební době, lze konkurenční doložku sjednat až dodatečně, např. formou dodatku k pracovní smlouvě, a to nejdříve po uplynutí celé zkušební doby.

Dohodu o konkurenční doložce nemůže zaměstnavatel sjednat s kterýmkoliv zaměstnancem, kterého do pracovního poměru přijme.

Konkurenční doložku nelze předně uzavřít s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, ani s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociální péče.

Další omezení plyne z ustanovení § 310 odst. 2 zákoníku práce. Dle tohoto poměrně obtížně srozumitelného ustanovení může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku

pouze tehdy, 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 by mohlo při „konkurenční“ činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru ztížit zaměstnavateli závažným způsobem jeho činnost.

Konkurenční doložka se proto v praxi uzavírá zejména s těmi ze zaměstnanců, kteří přicházejí do styku s důležitými informacemi o chodu zaměstnavatelova podniku. Půjde tak zpravidla o zaměstnance ve vedoucích pozicích či na místech, kde se předpokládá důkladné obeznámení zaměstnance s předmětem činnosti (know-how) zaměstnavatele.

Zákoník práce připouští, aby byla v dohodě o konkurenční doložce sjednána i smluvní pokuta pro případ, že zaměstnanec poruší závazek nevykonávat po stanovenou dobu po ukončení pracovního poměru „konkurenční“ činnost. Smluvní pokuta musí být přiměřená hospodářské využitelnosti, povaze a významu know-how zaměstnavatele, které má chránit. Jakmile zaměstnanec smluvní pokutu zaměstnavateli zaplatí, jeho závazky z konkurenční doložky zanikají a není proto nadále povinen je dodržovat.

Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec je jednostranně oprávněn od dohody o konkurenční doložce odstoupit, resp. ji vypovědět, a to vždy pouze písemně.

Zaměstnavatel může od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, a to bez udání důvodu. Dohoda o konkurenční doložce se zrušuje dnem, kdy odstoupení došlo do dispozice zaměstnance.

Zaměstnanec může dohodu o konkurenční doložce vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

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

Další články:

- [Hodnotící dotazníky jako obchodní sdělení v kontrolním plánu ÚOOÚ pro rok 2026](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel x společnost\)](#)
- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Zákon Lugového: jak Rusko přepisuje pravidla mezinárodních arbitráží](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)