

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

Některé aspekty konkurenční doložky

Jedna z hlavních starostí snad každého jednotlivce je zabezpečit obživu pro sebe a také pro své blízké. Tento jedinec většinou činí v jednom ze základních pracovněprávních vztahů či prostřednictvím samostatně výdělečné činnosti. Ovšem není neobvyklé, že jedinec kombinuje pracovněprávní vztahy (tedy je zaměstnán u více zaměstnavatelů) či je v pracovněprávním vztahu a vedle toho vykonává samostatně výdělečnou činnost[1]. To se může jevit jako pochopitelné a oprávněné, jenomže v takovéto úvaze nelze opomenout i další stranu pracovněprávního vztahu, a to zaměstnavatele. Cílem tohoto článku je podat základní informace o institutu konkurenční doložky a rozebrat některé její aspekty.

Konkurenční doložka

Problematiku konkurenční doložky upravuje zákoník práce[2] (dále též „ZP“) v ustanoveních § 310 a § 311. Jedním z hlavních účelů tohoto institutu je ochrana zaměstnavatele „*před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého zaměstnaneckého poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu*“[3]. Nelze nezmínit, že do jisté míry chrání i zaměstnance, a to když stanoví určité limity ochrany zaměstnavatele (ale o tom bude pojednáno dále v článku).

Ač tento institut tedy primárně slouží k ochraně zájmů zaměstnavatele[4], jeví se při nejmenším zajímavým fakt, že velká spousta zaměstnavatelů o tomto institutu neví, nebo ví, avšak mají mylné informace, což vede k nesprávně formulovaným (a tím pádem dosti často vadným a neplatným) konkurenčním doložkám.

Závazek zaměstnance

Konkurenční doložkou se rozumí dohoda, že zaměstnanec nejdéle rok po skončení zaměstnání nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu[5] (dále jen „konkurenční činnost“).

Znamená to tedy, že zaměstnanec se může zavázat k tomu nevykonávat konkurenční činnost nejdéle po dobu jednoho roku, ne déle. V praxi velmi často zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem tuto dobu delší než jeden rok. Má tento fakt sám o sobě za následek neplatnost celé konkurenční doložky? Autor se domnívá, že tomu tak není a má za to, že v daném případě by platilo, že konkurenční doložka byla sjednána právě na dobu jednoho roku, jelikož obě strany dohody vyjádřily vůli být konkurenční doložkou vázány (alespoň) jeden rok[6].

Dále se musí jednat o konkurenční činnost, tedy slovy zákona „*výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu*“. Je tedy zřejmé, že pojmovými znaky takovéto činnosti jsou výdělečnost[7] konkurenční činnosti, shoda s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo soutěžní povaha konkurenční činnosti.

Závazek zaměstnavatele

Dohoda, kterou se sjednává konkurenční doložka, je závazek synallagmatický, tedy nedílnou součástí

takovéto dohody je i závazek zaměstnavatele, který spočívá v tom, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání, ovšem nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku (dále jen „peněžité vyrovnání“), za každý měsíc, kdy zaměstnanec plní svůj závazek z konkurenční doložky.

Na tomto místě je vhodné upozornit, že „konkurenční doložka“ velmi často obsahuje pouze závazek zaměstnance zdržet se konkurenční činnosti, avšak již neobsahuje závazek zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání.

Nyní je vhodné se zamyslet nad tím, jak takovou dohodu posuzovat. Podle ustanovení § 588 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku (dále též „NOZ“), soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti mj. jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Zákoník práce zároveň v ustanovení § 1a výslovně zmiňuje zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance jako základní zásadu pracovněprávních vztahů a rovněž říká, že tato zásada vyjadřuje hodnotu, která chrání veřejný pořádek. Proto je nutno uzavřít, že nebude-li dohoda o konkurenční doložce obsahovat závazek zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání, takováto dohoda bude odporovat dobrým mravům a bude zjevně narušovat veřejný pořádek, a proto bude absolutně neplatná.

Osobní rozsah konkurenční doložky

Zákoník práce dále stanoví (viz § 310 odst. 2), že konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jen pokud je to od zaměstnance možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů a jejich využití při konkurenční činnosti by mohlo závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele. Toto ustanovení upravuje osobní rozsah konkurenční doložky. Čtenář zde jistě pocítí rozdíl například mezi pracovníkem vrcholného managementu a vrátným. V prvním případě bude od zaměstnance pravděpodobně možné sjednání konkurenční doložky požadovat, v druhém již spíše ne.

V úvodu zmíněné ustanovení § 311 ZP omezuje použití konkurenční doložky, když stanoví, že ustanovení § 310 ZP není možné použít v případě pedagogických pracovníků škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Smluvní pokuta

Podle ustanovení § 346d odst. 7 ZP smí být smluvní pokuta ujednána jen, pokud tak zákoník práce stanoví. A zákoník práce tak stanoví pouze na jednom místě, a to v ustanovení § 310 odst. 3, podle něž může být v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta pro případ, že zaměstnanec poruší svůj závazek z konkurenční doložky. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaniká[8].

Odstoupení od konkurenční doložky a její výpověď

V souladu s ustanovením § 310 odst. 4 zákoníku práce může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Také je na tomto místě nutno podotknout, že vzhledem k ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnance a zásadě *pacta sunt servanda* smí zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor[9].

Ustanovení § 310 odst. 5 ZP uvádí, že zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti.

Konkurenční doložka pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Forma konkurenční doložky

Zákoník práce v § 310 odst. 6 stanoví, že konkurenční doložka, odstoupení od ní a její výpověď musí být učiněny v písemné formě. Pakliže by písemná forma nebyla dodržena, bylo by potřeba platnost takovéto konkurenční doložky posoudit podle příslušných ustanovení NOZ[10] (samozřejmě v souladu s ustanoveními §§ 19 a 20 ZP) a dovodit, že je relativně neplatná. Nedodržení formy je podle NOZ jedním z hlavních důvodů, pro který se lze dovolat relativní neplatnosti[11].

Závěr

Je pochopitelné, že zaměstnavatelé se chtějí bránit před únikem informací ke konkurenci a že chtějí konkurenční doložky uzavírat. Ovšem při této obraně nesmí být ohrožována práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a konkurenční doložky se musí uzavírat při plném respektování pravidel stanovených platnou právní úpravou. Stručný rozbor základních pravidel týkajících se konkurenční doložky byl proveden v tomto příspěvku.

Mgr. Michal Smejkal

[1] Autor se zde dopouští jisté generalizace a nevěnuje se veřejnoprávním aspektům souběhu pracovněprávního vztahu a samostatně výdělečné činnosti či pracovněprávních vztahů navzájem (viz např. zákon o úřednících).

[2] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

[4] V době, kdy trvá pracovněprávní vztah, je zaměstnanec povinen prohlubovat si kvalifikaci (§ 230 odst. 2 ZP) a náklady na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel (§ 230 odst. 4 ZP). Je tedy zřejmé, že i v tomto ohledu je dán zájem zaměstnavatele, aby si u něj zaměstnanec pouze neprohloubil kvalifikace a nešel „ke konkurenci“.

[5] Srov. ustanovení § 310 odst. 1 ZP.

[6] Jednající strany srozumitelně projevily vážnou vůli jednat. Navíc je potřeba vzít do úvahy ustanovení zákona č. 89/2012, občanského zákoníku, a to konkrétně § 574 (na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné) a § 577 (je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení (...) časového, (...), soud rozsah změny tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností. V této souvislosti je potřeba vzít v úvahu již zmíněné ustanovení § 1a ZP, protože se zde projevuje i zvláštní ochrana postavení zaměstnance v tom, že ho konkurenční doložka bude vázat maximálně rok a ne déle.

[7] Je potřeba, aby se jednalo o pojmově výdělečnou činnost, což je činnost, s níž je obvykle spojováno poskytování odměny a je nerozhodné, zda byl skutečně získán nějaký majetkový prospěch. Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 8. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3202/2009 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

[8] Zde se smluvní pokuta v režimu pracovního práva liší od smluvní pokuty v režimu práva občanského. Podle ustanovení § 2049 NOZ zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka splnit dluh smluvní pokutou utvrzený.

[9] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

[10] Hlavní důvody neplatnosti právních jednání jsou uvedeny v § 580 a násl. NOZ.

[11] Stránský, J., Samek, V., Horecký, J. Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha : Soudy, 2014. S. 30.

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)