20. 11. 2018

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

Omezení práva na svobodnou volbu povolání - konkurenční doložka

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Právo na svobodnou volbu povolání garantuje čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Omezit toto právo lze jen zákonem a v odůvodněných případech.

Jednu z možností omezení práva na svobodnou volbu povolání zakotvuje § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“ anebo „ZP“), upravující tzv. konkurenční doložku. Byť se v našem právním řádu jedná již o tradiční institut, stále se v souvislosti s těmito dohodami objevují právní spory či nejasnosti, k jejichž odstranění hodláme přispět také tímto článkem.

Ustanovení § 310 ZP umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci uzavřít dohodu, v rámci níž se zaměstnanec zaváže, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele anebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a současně se zaměstnavatel zaváže, že za toto zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání. Smyslem a cílem konkurenční doložky je ochránit zaměstnavatele před tím, aby jeho bývalý zaměstnanec využil klíčové informace získané v průběhu pracovního poměru, a brání případnému konkurenčnímu střetu zájmů mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, eventuálně třetí osobou.[1]

Konkurenční doložka dle § 310 ZP umožňuje omezit zaměstnance ve výkonu výdělečné činnosti jen pro případ a pro dobu **po skončení pracovního poměru**.[2] Může být sjednána kdykoliv až do skončení pracovního poměru (i před jeho vznikem), i v průběhu zkušební doby. Může být součástí pracovní smlouvy nebo být ujednána samostatně. Zákon požaduje pro její uzavření **výhradně písemnou formu** (§ 310 odst. 6 ZP).

Konkurenční doložka musí **obligatorně** obsahovat tyto náležitosti:[3]

a) Závazek zaměstnance zdržet se výkonu určité výdělečné činnosti

Zaměstnanec se zavazuje k tomu, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele anebo měla ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Výdělečnou činností je nutno rozumět výkon práce v pracovněprávním vztahu, podnikání nebo členství ve statutárním anebo kontrolním orgánu obchodní korporace.[4] Hodnocení, zda se bude jednat o výkon „zakázané“ výdělečné činnosti, či nikoliv, bezesporu nelze paušalizovat a

bude potřeba jej provést v každém jednotlivém případě a dle konkrétních okolností. Praktickým se tak jeví vymezení „zakázaných“ činností přímo v dohodě o konkurenční doložce.

b) Závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání

Výše peněžitého vyrovnání je záležitostí smluvních stran. Zákoník práce však kogentně[5] stanoví minimální výši vyrovnání, která musí činit (v součtu) nejméně výši rovnající se jedné polovině průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání, resp. plnění, konkurenční doložky. Pokud by byla sjednána nižší výše peněžitého vyrovnání, byla by dohoda o konkurenční doložce neplatná. Část odborné veřejnosti[6] zde polemizuje s aplikací § 577 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „OZ“),[7] v tom smyslu, že pokud by v konkurenční doložce byla sjednána nižší výše peněžitého vyrovnání, soud by měl změnit její výši na výši zákonnou.

Na druhou stranu, i pokud by se uvedený náhled neprosadil a konkurenční doložka byla tedy shledána neplatnou bez dalšího, platí závěry prosazované Nejvyšším soudem,[8] dle kterých: *„je-li neplatná dohoda o tzv. konkurenční doložce, podle níž zaměstnanec skutečně nevykonával po sjednanou dobu po skončení pracovního poměru výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a vznikla-li tím zaměstnanci škoda, nemůže být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám; v takovém případě je zaměstnavatel povinen škodu mu nahradit*.”

Přiměřené peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly jinak (např. na jednorázové platbě).

c) Vymezení doby platnosti konkurenční doložky

Zaměstnanci nelze výdělečnou činnost zakázat na dobu delší než 12 měsíců po skončení pracovního poměru. Sjednání kratšího období je přípustné, sjednání období delšího naopak nikoliv. Odborná literatura[9] v tomto ohledu zastává názor, že konkurenční doložka, která by obsahovala závazek zaměstnance na dobu delší než 1 rok, by byla neplatná, resp. absolutně neplatná, tj. neplatná bez dalšího. Část právních odborníků[10] k tomu však doplňuje, že s ohledem na § 577 OZ nelze vyloučit závěr, dle něhož by soud konkurenční doložku sjednanou na dobu delší než 1 rok změnil ve vztahu k časovému rozsahu tak, že je sjednána na dobu 1 roku.

Konkurenční doložku lze **s výjimkou** 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 (§ 311 ZP) uzavřít s kterýmkoliv zaměstnancem, avšak pouze tehdy, **že její sjednání je možné po něm spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční výdělečné činnosti po skončení zaměstnání by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 ZP). Tzn., zaměstnanec musí v průběhu trvání pracovního poměru konkurenčně významné informace získat.

Těmito informacemi nicméně nemusí disponovat před uzavřením dohody o konkurenční doložce.[11] Pakliže by zaměstnanec žádné konkurenčně významné informace nezískal, Nejvyšší soud[12] dovozuje, že konkurenční doložka je platná. Lze se setkat ovšem také s odlišným právním názorem[13], dle něhož získání konkurenčně významných informací je podmínkou nabytí účinnosti dohody o konkurenční doložce. V případě, že by zaměstnanec s přihlédnutím k druhu práce žádné konkurenčně významné informace během trvání pracovního poměru získat ani nemohl, dohoda o konkurenční doložce by byla neplatná s tím, že tuto neplatnost by nebylo možné přičítat k tíži

zaměstnance (ledaže by ji způsobil výlučně sám), tudíž by mu vůči zaměstnavateli vznikl nárok na náhradu způsobené škody.[14]

Konkurenční doložka vyhovující všem shora popsaným náležitostem bude platnou. Její součástí však často bývají i další (již nikoliv obligatorní) ujednání.

Zákoník práce (§ 310 odst. 3 ZP) umožňuje zajištění závazku zaměstnance z konkurenční doložky formou **smluvní pokuty.** K její výši pouze stanovuje požadavek přiměřené výše ve vztahu k rozsahu závazku zaměstnance zdržet se určité výdělečné činnosti po sjednanou dobu. Z povahy věci lze dedukovat, že smluvní pokuta by měla být sjednána vyšší než peněžité vyrovnání, jinak by pro zaměstnance mohlo být v určitém okamžiku výhodnější konkurenční doložku porušit.[15] Závazek z konkurenční doložky totiž zaplacením smluvní pokuty zaniká. S ohledem na § 2050 OZ[16] se současně v určitých případech může jevit velmi praktickým ujednání, dle kterého bude platit, že zaplacením smluvní pokuty nebude nijak dotčeno právo zaměstnavatele na zaplacení náhrady škody v plné výši.

Konkurenční doložka dále může[17] obsahovat **vymezení území, na kterém se uplatní**. Pokud místní působnost smluvní strany konkurenční doložky nevymezí, logicky lze uzavřít, že bude platit tam, kde si bývalý zaměstnavatel a bývalý zaměstnanec reálně mohou konkurovat.[18]

Platnost a účinnost konkurenční doložky **skončí** bez dalšího uplynutím sjednané doby. Před sjednanou dobou ji lze ukončit na základě dohody smluvních stran, písemnou výpovědí anebo písemným odstoupením.

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 (§ 310 odst. 5 ZP).

Odstoupit od konkurenční doložky mohou obě smluvní strany, a to ze zákonných důvodů,[19] nebo pokud si tuto možnost sjednají. Zaměstnavatel je časově limitován, neboť od konkurenční doložky může odstoupit pouze do skončení pracovního poměru zaměstnance (§ 310 odst. 4 ZP). Soudní judikatura[20] je současně ustálena v tom, že zaměstnavatel není oprávněn od konkurenční doložky odstoupit bez udání důvodu, a to dokonce, i pokud by taková možnost byla výslovně sjednána.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka

Mgr. Ester Šamajová,
advokátka

HSP & Partners advokátní kancelář v.o.s.

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: ak@akhsp.cz

---

[1] V případě, že by se zaměstnanec, resp. bývalý zaměstnanec, nekalosoutěžního jednání již dopustil, věc by bylo nutné posuzovat dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

(§ 2976).
[2] Omezení zaměstnance k výkonu výdělečné činnosti po dobu trvání pracovního poměru upravuje § 304 ZP („Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem“).
[3] K obsahovým náležitostem dohody o konkurenční doložce srov. např. také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“ anebo „Nejvyšší soud“) ze dne 7.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.
[4] Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 24. Srov. také rozsudek NS ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97 (postavení jednatele společnosti s ručením omezeným), a rozsudek NS ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98 (postavení člena dozorčí rady společnosti s ručením omezeným).
[5] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1216 - 1221.
[6] Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 27.
[7] „Je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změní tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran; návrhy stran přitom vázán není, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila, rozpoznala-li by neplatnost včas.”
[8] Srov. např. rozsudek NS ze dne 30.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.
[9] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1216 - 1221.
[10] Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 26.
[11] Srov. rozsudek NS ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.
[12] Srov. rozsudek ze dne 7.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.
[13] Eliáš, K., Bezouška, P.: Konkurenční klauzule v česko-slovenském srovnání. Obchodněprávní revue, 2010, č. 12, s. 343 a násl. Anebo Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 28.
[14] Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 28. Srov. také např. rozsudek NS ze dne 30.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.
[15] Vrajík, M.: Konkurenční doložka v pracovním právu. Praktická personalistika, 2017, č. 11-12, s. 31.
[16] „Je-li ujednána smluvní pokuta, nemá věřitel právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje.“
[17] Nikoliv obligatornost tohoto ujednání potvrzuje rozsudek NS ze dne 7.1.2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.
[18] Srov. i př. Turek, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 541 a násl.
[19] Srov. § 2001 OZ („Od smlouvy lze odstoupit, ujednají-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon“) ve spojení s § 2002 odst. 1 OZ („Poruší-li strana smlouvu podstatným způsobem, může druhá strana bez zbytečného odkladu od smlouvy odstoupit“).
[20] Srov. např. rozsudek NS ze dne 20.9.2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, nebo ze dne 28.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti