

Opět ke konkurenční doložce v pracovní smlouvě

Již jeden rok (od 1.1.2001) je u nás v zákoníku práce výslovně stanovena možnost, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali v pracovní smlouvě vedle podstatných náležitostí i další podmínky, na kterých mají účastníci pracovního vztahu zájem. Konkrétně se jedná o možnost uzavření tzv. konkurenční doložky v pracovní smlouvě, kdy se zaměstnanec písemně zavazuje, že nebude po dohodnutou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru u současného zaměstnavatele, 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.

Již jeden rok (od 1.1.2001) je u nás v zákoníku práce výslovně stanovena možnost, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali v pracovní smlouvě vedle podstatných náležitostí i další podmínky, na kterých mají účastníci pracovního vztahu zájem. Konkrétně se jedná o možnost uzavření tzv. konkurenční doložky v pracovní smlouvě, kdy se zaměstnanec písemně zavazuje, že nebude po dohodnutou dobu, nejdéle však po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru u současného zaměstnavatele, 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.

Uvedeným ustanovením se dostalo výrazné ochrany zájmům zaměstnavatelům a jeho účelem by měl být především zájem na stanovení přesných a spravedlivých hranic, chránících zaměstnavatele před konkurenčními tlaky, které je mohou v hospodářské soutěži ohrožovat a který by mohly přinášet konkurujícím subjektům neodůvodněný prospěch. Konkurenční doložka by tak měla sloužit jako institut ochrany zaměstnavatelova know-how a jako taková by měla být používána. Z toho vyplývá, ač to není nikde jasně a přesně stanoveno, že by konkurenční doložku nešlo sjednat v každé pracovní smlouvě, vztahuje se pouze na některá povolání resp. pracovní pozice a předmět činnosti zaměstnavatele, který má být konkurenční doložkou chráněn, by měl ve smlouvě být určen dostatečně jasně a konkrétně.

Zákoník práce v ustanovení upravujícím konkurenční doložky dále stanoví, že konkurenční doložku lze sjednat pouze za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat. Pro případ porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Zákon neurčuje pravidla pro stanovení výše smluvní pokuty, nejde také sjednat konkurenční doložku paušálně pro všechny zaměstnance, ale měla by být sjednána individuálně vzhledem k osobě zaměstnance a jeho vztahu k firmě, charakteru předmětu činnosti zaměstnavatele, který má být chráněn apod. Zpravidla se výše smluvní pokuty odvíjí od průměrné mzdy zaměstnance event. od možné výše škody. Dohodnutá smluvní pokuta však musí být přiměřená. Konkurenční doložka odporující výše uvedeným podmínkám je ze zákona neplatná.

Poruší-li tedy zaměstnanec dobrovolně přijatý závazek vyplývající ze smluvní konkurenční doložky, bude po něm zaměstnavatel uplatňovat dohodnutou smluvní pokutu, a to třeba i soudní cestou. Zaměstnanec bude povinen zaplatit smluvní pokutu z titulu porušení dohodnuté konkurenční doložky, samotná existence škody u bývalého zaměstnavatele související s tímto porušením je nerelevantní.

Na závěr je vhodné se zmínit, že mnoho lidí i někteří odborníci poukazují na možný rozpor konkurenční doložky se zaručenými právy na práci, zaměstnání, podnikání. Při řešení této problematiky je však třeba vzít do úvahy celý charakter pracovního práva, které není čistě soukromoprávním odvětvím, ale leží na pomezí soukromého a veřejného práva, neboť je zde silně chráněno slabší postavení zaměstnanců a proto je zde i větší počet „vnějších zásahů“ do pracovního poměru. Právní úprava konkurenční doložky vychází z ústavní zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, charakteristické pro veřejné právo a potvrzuje se tak charakter zákoníku práce, že v pracovním právu je možné uzavřít jen takové druhy závazků, které pracovníprávní předpisy výslovně upravují nebo jejich existenci, alespoň předpokládají.

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

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 pracovníprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)