

21. 6. 2019

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

## Přiměřenost smluvní pokuty v konkurenční doložce

Po skončení pracovního poměru mohou mít zaměstnavatelé v některých pracovních sektorech zájem na zamezení bezprostředního výkonu konkurenčního jednání (bývalých) zaměstnanců. Za tímto účelem je tak možné sjednat konkurenční doložku. Při sjednání konkurenční doložky po zániku pracovního poměru je však nezbytné dodržet zákonem stanovené podmínky tak, aby konkurenční doložka byla sjednána platně a mohla způsobit zamýšlené účinky.

Podle ustanovení § 310 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) platí, že *„Byla-li sjednána konkurenční doložka, 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, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.“* Konkurenční doložka však nemůže být sjednána neomezeně kdykoliv, ale pouze za podmínek dle § 310 odst. 2 zákoníku práce, tedy za předpokladu, že sjednání konkurenční doložky lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, a to s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití by při výkonu „konkurenční činnosti“ mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Dle ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce pak v případě, že je v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec (bývalému) zaměstnavateli povinen zaplatit, pokud poruší ujednání plynoucí z konkurenční doložky, tak závazek zaměstnance a (bývalého) zaměstnavatele (tedy sjednaná konkurenční doložka) zanikne zaplacením ujednané smluvní pokuty. Ustanovení § 310 zákoníku práce dále stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru. Pokud se jedná o zaměstnance, tak zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět v případě, že mu zaměstnavatel do 15 dnů po splatnosti nevyplatil ujednané peněžité vyrovnání nebo jeho část. V neposlední řadě je nutné zdůraznit, že nejen samotná konkurenční doložka, ale také následné odstoupení nebo výpověď z konkurenční doložky, musí mít **písemnou formu**.

REZNICEK  CO.

Hlavním účelem konkurenční doložky tak bude snaha zaměstnavatele zamezit úniku důležitých informací, které zaměstnanec u zaměstnavatele získal a jejichž únik ke konkurenčnímu zaměstnavateli je způsobilý přivodit (bývalému) zaměstnavateli újmu. V praxi se však mohou vyskytovat výkladové problémy ohledně toho, co je již považováno za tuto „konkurenční činnost“ a co naopak ne. K této problematice se vyjadřoval již Nejvyšší soud, který ve svém rozsudku ze dne 19. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5337/2017 uvedl, že **„Ze skutečnosti, že zaměstnanec po skončení**

***pracovního poměru koná práci u zaměstnavatele, jehož předmět činnosti je shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele, s nímž uzavřel dohodu podle ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce, nebo jehož činnost má vůči němu soutěžní povahu, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. O výkon výdělečné činnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě na činnosti, která je shodná s předmětem činnosti předchozího zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu, nepodílí a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit (srov. již uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2995/2011).“***

Z výše uvedeného rozhodnutí je tak zřejmé, že vždy bude nutné každou situaci posoudit individuálně dle specifických okolností daného případu, neboť nelze obecně vymezit, kdy se již jedná o činnost s konkurenční povahou, jejíž výkon je tudíž porušením konkurenční doložky, a kdy nikoliv.

Problém v praxi může nastat v okamžiku, kdy zaměstnanec konkurenční doložku poruší, tedy je nepochybné, že se dopustil výkonu konkurenční činnosti, avšak pouze v horizontu několika hodin nebo dní a poté (nový) pracovní poměr ukončí. Tímto případem se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. II. ÚS 3101/18. V tomto rozhodnutí řešil Ústavní soud situaci, kdy zaměstnavatelka s (bývalou) zaměstnankyní uzavřela konkurenční doložku, v níž se zaměstnankyně zavázala, že se po dobu jednoho roku od ukončení pracovního poměru u bývalé zaměstnankyně zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatelky nebo která by měla vůči ní soutěžní povahu. Zaměstnavatelka se současně zavázala poskytnout zaměstnankyni přiměřené peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění ujednaného závazku a naopak zaměstnankyni v případě porušení závazku tížila sjednaná smluvní pokuta ve výši průměrné roční mzdy, která činila částku 420.000,- Kč (měsíční odměna činila 35.000,- Kč).

Zaměstnankyně nicméně svou povinnost z ujednané konkurenční doložky porušila, když se na čtyři dny nechala zaměstnat u společnosti, kde vykonávala činnost, která měla soutěžní povahu k předmětu činnosti bývalé zaměstnavatelky. I přes to, že zaměstnankyně byla zaměstnána pouze na čtyři dny, tak zaměstnavatelka požadovala zaplacení smluvní pokuty v plné výši, tedy ve výši 420.000,- Kč s úroky z prodlení. Soud prvního stupně nejdříve uvedl, že sjednaná pracovní smlouva a tím i konkurenční doložka je neplatná, nicméně toto rozhodnutí bylo následně zrušeno odvolacím soudem a vráceno zpět soudu prvního stupně. Soud prvního stupně poté rozhodl, že s ohledem na skutečnost, že zaměstnání, kterým byla konkurenční doložka porušena, trvalo pouze čtyři dny, tak zaměstnankyně nemohla předat všechny informace, zkušenosti a poznatky pracovních postupů konkurenci, a proto je na místě smluvní pokutu snížit a uložil tak zaměstnankyni zaplatit zaměstnavatelce částku ve výši 35.000,- Kč. Proti tomuto rozhodnutí podaly obě účastnice odvolání.

Odvolací soud se však se závěrem soudu prvního stupně neztotožnil a uvedl, že smluvní pokutu ujednanou v konkurenční doložce nelze nikterak moderovat a uložil zaměstnankyni povinnost zaplatit zaměstnavatelce částku 385.000,- Kč s příslušenstvím, aby tak byla smluvní pokuta zaplacená v plné výši. Na základě dovolání ze strany zaměstnankyně poté byla věc řešena Nejvyšším soudem, který zaujal stanovisko, že sama smluvní pokuta není nepřiměřená, ale výkon práva zaměstnavatelky byl v rozporu s dobrými mravy, neboť s ohledem na krátkou dobu trvání nového pracovního poměru neměla zaměstnankyně požadovat zaplacení smluvní pokuty, nýbrž měla využít prostředky ochrany proti nekalé soutěži.

Dle Ústavního soudu bylo však rozhodnutím Nejvyššího soudu zasaženo do základního práva

zaměstnavatelky zaručeného čl. 26 odst. 1 Listiny[1] a zásady pacta sunt servanda (smlouvy se mají dodržovat). Dle Ústavního soudu je určující pouze to, zda k porušení povinnosti sjednané konkurenční doložkou došlo bez ohledu na dobu trvání porušení nebo bez ohledu na to, zda zaměstnanec skutečně citlivé informace prozradí. Nelze totiž opomenout, že k předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce minut – např. zkopírováním daných souborů na pevný disk.

Pokud se pak jedná o přiměřenost výše smluvní pokuty, pak k tomu Ústavní soud uvedl, že s ohledem na skutečnost, že kdyby zaměstnankyně závazek dodržela, tak ji byla vyplacena částka 420.000,- Kč a naopak v případě porušení je povinna zaplatit stejnou částku, pak v tomto ujednání nelze spatřovat nepřiměřenost ani rozpor s dobrými mravy a moderace smluvní pokuty tak není na místě a zaměstnavatelka má právo na její plné vyplacení, neboť zaměstnankyně svůj závazek z konkurenční doložky nepochybně porušila.



**JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,**  
advokát

**Daniela Mašková**

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

Krajinská 281/44  
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247  
e-mail: [reznicek@reznicek.com](mailto:reznicek@reznicek.com)

---

[1] Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)