

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

Význam konkurenční doložky v pracovním právu: Ochrana zaměstnavatelů nebo omezování pracovníků?

Ochrana know-how, výrobních postupů, strategických plánů nebo jiných cenných informací představuje pro každého zaměstnavatele klíčovou oblast, kterou musí bedlivě střežit, aby jeho business zůstal nadále konkurenceschopný i po odchodu jeho klíčových zaměstnanců. Nežádoucí však odchod těchto zaměstnanců, zvláště v technologických oblastech či oblastech s vysokou přidanou hodnotou práce, s sebou nese riziko úniku know-how nebo jiných cenných informací, které mohou zaměstnavatele v hospodářské soutěži značně znevýhodnit či dokonce poškodit. A i přesto, že zaměstnavatelé hojně využívají konkurenční doložku za účelem ochrany výše uvedených zájmů, tu a tam se v soudní praxi objeví rozhodnutí, které zčeří vody této problematiky.

Obecně ke konkurenční doložce

Konkurenční doložka je dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance ve výkonu určitých výdělečných činností po skončení pracovního poměru. Jedná se o jeden z klíčových institutů pracovního práva sloužící k ochraně zaměstnavatele před nežádoucími nekalosoutěžními jednáními ze strany zaměstnance. Přestože zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**ZP**“) normuje především ochranu zaměstnanců, nelze opomenout, že v určitých oblastech je to právě zaměstnanec, kdo je povinen zdržet se určitých právních jednání a nepoškozovat zaměstnavatele.

Konkurenční doložka omezuje činnost zaměstnance podstatně šířeji než ustanovení o zákazu konkurence po dobu trvání pracovněprávního vztahu. Základní rozdíl mezi těmito dvěma instituty tkví v době, po kterou tato omezení trvají. **Zákaz konkurence** (ve smyslu § 304 ZP) se uplatní zásadně **po dobu trvání pracovněprávního vztahu**. Naproti tomu **konkurenční doložka** chrání zaměstnavatele až **od okamžiku skončení pracovního poměru**. Další rozdíl mezi těmito dvěma nástroji ochrany zaměstnavatele lze spatřovat v okolnostech, ze kterých tato omezení vyplývají. Zatímco omezení ze zákazu konkurence vyplývají již ze samotného textu zákona a nelze je rozšiřovat, a to ani smluvně, u konkurenční doložky je čistě na těchto smluvních stranách, zdali si takovou doložku chtějí ujednat a případně v jak širokém rozsahu.

Obsah a forma konkurenční doložky

Základním předpokladem pro platnost konkurenční doložky je její písemná forma. Není přitom podstatné, zdali byla konkurenční doložka sjednána již v pracovní smlouvě nebo jako samostatné ujednání. **Z časového hlediska je ovšem nezbytné, aby konkurenční doložka byla sjednána před vznikem pracovního poměru či v průběhu jeho trvání.** K platnosti konkurenční doložky se též nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením pracovní smlouvy předem získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. [\[1\]](#)

V konkurenční doložce se zaměstnanec zpravidla zaváže, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat činnost, která je **předmětem činnosti zaměstnavatele** nebo též činnost, která by měla vůči stávajícímu zaměstnavateli **soutěžní povahu**. „Předmět činnosti zaměstnavatele“ však nelze paušálně chápat jako předmět podnikání zapsaný v obchodním rejstříku. Takový výklad by byl značně omezující, a to zejména s ohledem na skutečnost, že nespočet zaměstnavatelů stále uvádí v obchodním rejstříku jako předmět činnosti „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“. V absurdním případě by pak mohla nastat situace, ve které bude zaměstnanec vyloučen z celé řady podnikatelských aktivit, které nebudou nikterak souviset s předmětem činnosti jeho bývalého zaměstnavatele. Proto je nezbytné vykládat obsah konkurenční doložky **individuálně**^[2] a spíše restriktivně a neuchylovat se k jakési mechanické interpretaci. Charakter konkurenční doložky je proto zpravidla nezbytné posuzovat s ohledem na:

- **činnost nebo podnikání bývalého a nového zaměstnavatele** (respektive činnost nebo podnikání, kterou zamýšlí zaměstnanec vykonávat samostatně) a zdali se alespoň **částečně překrývají**, a
- možnost zaměstnance **benefitovat z nově získaných informací**, postupů či strategií tak, aby pro sebe nebo svého nového zaměstnavatele **získal konkurenční výhodu v hospodářské soutěži**.

Konkurenční doložka zásadně zavazuje **pouze konkrétního zaměstnavatele a konkrétního zaměstnance**. V praxi se lze však nezdědka setkat se situací, kdy se zaměstnavatel mylně domnívá, že sjednaná konkurenční doložka dopadá i na předmět činnosti jiných subjektů téhož koncernu nebo jiných podnikatelských seskupení, jejichž je členem. Takový extenzivní výklad považujeme s ohledem na výše uvedené za nepřipustný. Naopak Nejvyšší soud připouští, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal rozsah omezení **úžeji, než předpokládá zákon**. Takto sjednaný rozsah v konkurenční doložce je pro zaměstnavatele a zaměstnance závazný a širší rozsah omezení zaměstnance nelze dovozovat, i kdyby [ZP](#) sjednání širšího rozsahu umožňoval.^[3]

Působnost konkurenční doložky

Okruh subjektů, se kterými se kterými je možno uvažovat o uzavření konkurenční doložky, **není neomezený**. Lze si jen stěží představit, že by zaměstnavatel uzavíral konkurenční doložku například s uklízečkou nebo vrátným. Z pohledu praxe zaměstnavatelé zpravidla přistupují k uzavírání konkurenčních doložek zejména v oblastech středního či vyššího managementu, sales či R&D.

V kontextu globalizace vyvstává otázka **smyslu a účelu teritoriálního omezení v konkurenční doložce**. V současné době ZP teritorialitu u konkurenční doložky neřeší a Nejvyšší soud se zatím takovou otázkou ve své rozhodovací praxi detailně nezabýval.^[4] Pokud bychom v souladu s § 4 ZP přistoupili k subsidiární aplikaci

§ 2518 odst. 1 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „**OZ**“), mohli bychom dovodit, že zaměstnavatel může při uzavírání konkurenční doložky vymezit území, na které konkurenční doložka dopadá. Podle našeho názoru však nelze tento závěr aplikovat bez dalšího. Kupříkladu u technologických nebo farmaceutických společností věnujících se výrobě specializovaných výrobků na celosvětové úrovni nemá teritoriální omezení žádný význam a jeho uvedení v konkurenční doložce by postrádalo smysl. Navíc ve většině standardních případů bude zpravidla docházet k teritoriálnímu omezení na území České republiky, popřípadě Evropy, které ovšem bude vyplývat ze samotné povahy konkurenční doložky, respektive její věcné působnosti. ^[5] Nezbyvá tedy než vyčkat, jak se s danou otázkou v budoucnu popasuje Nejvyšší soud.

Smluvní strany se mohou dohodnout na uzavření konkurenční doložky na dobu maximálně 1 roku. **Sjednání delší doby nemá za následek absolutní neplatnost** konkurenční doložky (za předpokladu, že ostatní zákonné podmínky byly splněny), ale v souladu s § 574 a § 577 OZ bude na

takovou konkurenční doložku pohlíženo jako by byla sjednána **právě na 1 rok**.

Povinnosti zaměstnavatele

Ačkoliv konkurenční doložka slouží primárně k ochraně zaměstnavatele, není jeho ochrana bezbřehá, a tíží jej i povinnosti. Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci **peněžitou náhradu**, která zaměstnanci náleží v důsledku omezení možnosti jeho budoucího uplatnění po dobu sjednanou v konkurenční doložce. **Výše takové kompenzace nesmí být nižší než výše poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění zákazu konkurence.** Byla-li v konkurenční doložce sjednána kompenzace nižší, než stanoví zákon nebo nedošlo-li vůbec ke sjednání takové kompenzace, považuje se taková konkurenční doložka na absolutně neplatnou.[\[6\]](#) Zaměstnanec si však nemusí být vědom, že se řídí absolutně neplatnou konkurenční doložkou. **Nezpůsobil-li zaměstnanec takovou neplatnost a vznikla-li mu v důsledku této neplatnosti škoda, nemůže být neplatnost takového právního jednání zaměstnanci na újmu a zaměstnavatel je v takovém případě povinen uhradit zaměstnanci vzniklou škodu.**[\[7\]](#) Výši škody lze určit jako výši ušlého výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec neuzavřel pracovní smlouvu jen proto, že se řídil neplatnou dohodou o konkurenční doložce. Mezi vzniklou škodou a porušením povinnosti však musí existovat příčinná souvislost. [\[8\]](#) Vliv na platnost konkurenční doložky nebo výši sjednané finanční kompenzace nemá ani skutečnost, že si zaměstnanec po dobu trvání konkurenční doložky našel nové zaměstnání nebo dosahoval jiných výdělků za předpokladu, že dodržoval sjednaný zákaz konkurence.[\[9\]](#)

Z našich zkušeností s praktickou aplikací ustanovení o konkurenční doložce je právě nutnost kogentního kompenzačního mechanismu pro bývalé zaměstnance tím zásadním argumentem, pro který k jejímu sjednávání dochází jen zřídka, resp. ne vždy platně.

Odstoupení od konkurenční doložky

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovněprávního vztahu, přičemž dále platí, že **zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět po skončení pracovního poměru** z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžitě vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti.

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu[\[10\]](#) lze odstoupit od konkurenční doložky jen z důvodů sjednaných v konkurenční doložce nebo stanovených zákonem. Na tyto závěry subsidiárně dopadá § 2001 až § 2005 OZ. Nicméně **Ústavní soud se v jednom ze svých recentních rozhodnutí přiklonil k názoru, že odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu je v zásadě přípustné.**[\[11\]](#) Svě závěry vystavěl na níže uvedené argumentaci:

„Konkurenční doložka slouží primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele a ačkoli zaměstnavatel zpravidla bude mít zájem na jejím trvání, mohou nastat situace, kdy se vázanost stran tímto smluvním ujednáním začne jevit jako nepřiměřená, zbytečná, nežádoucí nebo z jiného důvodu neudržitelná. K tomu může dojít z rozličných příčin, kupříkladu v důsledku plynutí času (např. zastarání informací, jejichž úniku měla konkurenční doložka předcházet), vývoje na trhu (např. ztráta lukrativnosti těchto informací), z důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodu na straně zaměstnance. Paušální vyloučení alternativy odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem (bez udání důvodu), provázené sankcí absolutní neplatnosti právního jednání, upírá stranám pracovního poměru volný prostor, jenž jim poskytují nejen § 310 odst. 4 ZP ve spojení s § 2001 OZ, ale především čl. 2 odst. 3 Listiny s jeho garancí svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody.“

Byť uvedené závěry Ústavního soudu z pohledu aplikační praxe považujeme za praktické, z pohledu

cit. odkazu na § 310 odst. 4 ZP jde však o závěr poměrně právně **problematický**, když ustanovení § 310 odst. 4 ZP vnímáme spíše jako ustanovení normující pouze časové hledisko omezující zaměstnavatele v možnosti odstoupení od konkurenční doložky. Uvedené rozhodnutí Ústavního soudu však toto ustanovení považuje za jakési **interpretační vodítko**, resp. podpůrnou právní normu aprobující odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu. Takováto interpretace – vezmeme-li v úvahu kogentní charakter této právní normy a její zejména gramatický výklad – je dle našeho názoru problematická, a ne zcela konformní s § 4 ZP ve spojení s § 2001 až § 2005 OZ. V mezních případech by umožňovala zaměstnavatelům odstoupit od konkurenční doložky se všemi právními důsledky s tím spojenými v poslední možný den a bez udání důvodu, což může být mnohdy na hraně či již za hranou **jednání v rozporu se zásadou zákazu zneužití práva**.^[12] Bude jistě zajímavé sledovat, jak se s tímto názorem Ústavního soudu v budoucnu vypořádá rozhodovací praxe Nejvyššího soudu.

Smluvní pokuta

I když smluvní pokuta není podstatnou náležitostí konkurenční doložky, zpravidla bývá její součástí. **V pracovněprávních vztazích smí smluvní pokuta utvrdit jen závazek zaměstnance z konkurenční doložky.** Ujednání smluvní pokuty k utvrzení jiných závazků zaměstnance a zaměstnavatele je dle [§ 346d](#) odst. 7 ZP zakázáno.^[13] Smluvní pokutou se zaměstnavatel „zajišťuje“ proti případné újmě, která by mu vznikla v důsledků zaviněného porušení povinnosti z konkurenční doložky zaměstnancem. Smluvní pokuta mající sankční povahu, musí samozřejmě být **přiměřená** povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné činnosti ze strany zaměstnance by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Při posuzování přiměřenosti smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je třeba vycházet jak z poměrů zaměstnavatele, tak i z poměrů zaměstnance.^[14] Rozhodnou dobou pro posouzení přiměřenosti smluvní pokuty je taková doba, kdy byla konkurenční doložka sjednána, přičemž na přiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat až následně z rozsahu porušení smluvní povinnosti zaměstnancem.^[15] Z uvedeného vyplývá, že přiměřenost smluvní pokuty se bude posuzovat vždy **individuálně podle povahy konkrétního případu**.

Zaplacením smluvní pokuty zaniká závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli sjednaný v konkurenční doložce. Tím se úprava smluvní pokuty v ZP významně liší od úpravy v OZ, neboť podle § 2049 OZ zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splnit dluh smluvní pokutou utvrzený.

Závěr

Konkurenční doložka je jedním z významných právních nástrojů, který umožňuje zaměstnavateli chránit jeho know-how, resp. důležité a pro firmu strategické informace. Přestože může být vnímána jako omezující pro zaměstnance a díky kompenzačním mechanismům jako ekonomicky nevýhodná pro zaměstnavatele, její implementace může být i přes to zásadní pro udržení konkurenční výhody a pro ochranu důvěrných informací zaměstnavatelů. Při úvaze o aplikaci konkurenční doložky je však důležité pečlivě definovat její obsah a další podmínky tak, aby došlo k minimalizaci potenciálních sporů mezi smluvními stranami. Zaměstnanec by měl být vždy řádně seznámen s podmínkami doložky a měl by mít možnost se na tvorbě jejího obsahu podílet, či její obsah se zaměstnavatelem s přihlédnutím ke specifikům daného pracovně-právního vztahu vyjednat.

S ohledem na aktuální judikatorní vývoj lze uzavřít, že konkurenční doložka i nadále plní svůj účel ochrany zaměstnavatelů a současně by měla pro zaměstnance vytvářet takové ekonomické a právní podmínky, aby jí zaměstnanci nebyly nepřiměřeně omezováni.



Mgr. Aleš Eppinger,
advokát a partner



Adam Hosnedl,
paralegal

**EPPINGER
&
KOLÁROVÁ
LEGAL**

[EPPINGER & KOLÁROVÁ LEGAL s.r.o., advokátní kancelář](#)

kanceláře Praha:
Bucharova 1314/8
158 00 Praha 5

kanceláře Mariánské Lázně:
Tepelská 137/3
Mariánské Lázně

tel.: [+420 602 311 562](tel:+420602311562)

tel.: [+420 724 993 990](tel:+420724993990)

e-mail: info@eak.legal

[1] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. září 2011

[2] Srov. např. II. ÚS 192/95 ze dne 1. listopadu 1995

[3] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1135/2020 ze dne 26. srpna 2020

[4] Srov. Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 506/2013 ze dne 7. ledna 2015

[5] Obdobně např. (JELÍNEK, Tomáš. § 310 [Peněžité vyrovnání, smluvní pokuta, odstoupení, výpověď]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 986-987, marg. č. 9-10.)

[6] Viz. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-5-29]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné >>> [zde](#). ISSN 2336-517X.

[7] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1773/2008 ze dne 30. října 2009

[8] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4509/2018 ze dne 1. října 2019

[9] Usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5. ledna 2011

[10] Např. Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4779/2018 ze 5. listopadu 2020 nebo rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

[11] II. ÚS 1889/19 ze dne 21. května 2021

[12] Obdobně např. BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-5-29]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné >>> [zde](#). ISSN 2336-517X.

[13] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4451/2018 ze dne 29. října 2020

[14] Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 22 Co 118/2003 ze dne 14. dubna 2003

[15] Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1664/2019 ze dne 26. června 2019

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)