

# Konkurenční doložka a její použití v praxi<sup>1</sup>

Mgr. Petr Gala<sup>2</sup>

**Konkurenční doložka je upravena v ustanovení § 310 zákoníku práce.<sup>3</sup> Jedná se o relativně často používaný institut, přesto dochází velmi často k tomu, že konkurenční doložka sjednaná se zaměstnancem v pracovní smlouvě je neplatná. Je tomu tak zejména proto, že konkurenční doložku nelze uzavřít s každým zaměstnancem a ne vždy.**

Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu po skončení svého zaměstnání se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu konkurenční povahu. Doba tohoto závazku nesmí přesáhnout dobu jednoho roku. Součástí je zároveň závazek zaměstnavatele, že bude po tuto dobu zaměstnanci (v té době již bývalému) poskytovat přiměřené peněžité vyrovnání, které nebude nižší než částka odpovídající průměrnému měsíčnímu výdělku. I přesto, že s tímto jsou v praxi nejmenší problémy, pro jistotu to uvádím. Konkurenční doložka musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

**Sjednat konkurenční doložku nelze s každým zaměstnancem, ale pouze s takovým, od kterého to lze spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu poznatků o pracovních a technologických postupech, které u zaměstnavatele získal, a jejichž využití v konkurenční činnosti by zaměstnavateli mohlo závažným způsobem ztížit jeho činnost. V případě, že konkurenční doložka bude sjednána s jiným zaměstnancem než s tím, který splňuje podmínky předchozího odstavce, potom bude taková konkurenční doložka sjednána v rozporu se zákonem, a proto neplatná. I přes důležitost této otázky mně není známo, že by se dostala k některému z vyšších soudů, který by blíže definoval kritéria, se kterými zaměstnanci lze konkurenční doložku uzavřít.

## Trvání konkurenční doložky

Jak již bylo uvedeno, konkurenční doložku lze sjednat nejvýše na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru. V případě, že by ujednání o konkurenční doložce bylo na dobu delší, není jisté, zda by bylo neplatné celé takové ujednání o konkurenční doložce nebo pouze

---

<sup>1</sup> Tento článek vyšel dne 13.4.2011 v časopise Daňová a hospodářská kartotéka, 19. Ročník, číslo 8, vydávaném nakladatelstvím LINDE PRAHA a. s.

<sup>2</sup> Autor je advokátem v Praze. Více informací na [www.ak-gala.cz](http://www.ak-gala.cz).

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

v tom rozsahu, ve kterém přesahuje jeden rok. (Není mně známo, že by se touto otázkou vyšší soudy jakkoliv zabývaly a poskytly tak určité vodítko.)

Přestože dle mého názoru lze vztáhnout důvod neplatnosti pouze na část právního úkonu (na dobu přesahující jeden rok)<sup>4</sup>, existuje značné nebezpečí, že by byla soudem celá dohoda o konkurenční doložce shledána jako neplatná.

### **Konkurenční doložka a pracovní smlouva**

Velmi často jsou konkurenční doložky již součástí pracovní smlouvy. Při vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel samozřejmě nejsilnější páky k tomu, aby přinutil budoucího zaměstnance souhlasit i s konkurenční doložkou. Zde je první kámen úrazu. V případě, že byla sjednána se zaměstnancem zkušební doba<sup>5</sup>, potom je možné uzavřít dohodu o konkurenční doložce až po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná<sup>6</sup>. Sjednání zkušební doby je součástí téměř každé pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že pokud taková pracovní smlouva bude obsahovat zároveň dohodu o konkurenční doložce, potom je taková dohoda neplatná.

### **Konkurenční doložka a peněžité vyrovnání**

Výše již bylo uvedeno, že součástí dohody o konkurenční doložce je i závazek zaměstnavatele poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání.

Výše uvedenou větu však nelze brát úplně doslova. Nejvyšší soud měl možnost se k této otázce vyjádřit<sup>7</sup> a dovedil, že dohoda o konkurenční doložce musí obsahovat současně závazek zaměstnavatele poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku. Není tedy součástí dohody o konkurenční doložce automaticky, ale tato dohoda ji musí obsahovat.

V případě, že dohoda tento závazek zaměstnavatele neobsahuje, potom je celá konkurenční doložka neplatná pro rozpor se zákonem.

**Konkurenční doložka a starý zákoník práce:** *Vzhledem k tomu, že stávající zákoník práce je účinný pouze ode dne 1.1.2007, je stále dost pracovních poměrů a dohod o konkurenční doložce uzavřených podle předchozího zákoníku práce<sup>8</sup>.*

---

<sup>4</sup> Ustanovení § 41 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> Ustanovení § 35 zákoníku práce

<sup>6</sup> Ustanovení § 310 odst. 2 posl. věta zákoníku práce

<sup>7</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 7.7.2010

<sup>8</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*V tomto původním ZP byla konkurenční doložka upravena v ustanovení § 29a, a to v podstatě totožně, jako je upravena ve stávajícím zákoníku práce. Podle jakého zákona byla konkurenční doložka sjednána (tzn. zda před 1.1.2007 nebo až po) však může mít velký význam z toho důvodu, že každý z těchto zákonů obsahuje jinou úpravu neplatnosti právního úkonu.*

### **Neplatnost ujednání o konkurenční doložce**

Podle ustanovení § 20 zákoníku práce se právní úkon, pokud jde o důvod jeho neplatnosti, považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, jeho neplatnosti nedovolá. Jedná se o tzv. relativní neplatnost právního úkonu. To platí i v případě sjednání konkurenční doložky. Jinak řečeno, pokud smluvní strany uzavřou konkurenční doložku, která bude neplatná, ale budou se touto dohodou řídit aniž by kterákoliv ze stran neplatnost namítla, potom budou všichni včetně soudů takovou konkurenční doložku považovat za platnou. **Výše popsaná situace nastala např. v případě, kterým se nakonec zabýval až Nejvyšší soud:** *Zaměstnankyně se řídila konkurenční doložkou, která neobsahovala závazek zaměstnavatele poskytnout přiměřené vyrovnání. Za této situace, kdy se zaměstnankyně nedovolala neplatnosti sjednané konkurenční doložky, ji soudy včetně Nejvyššího soudu byly nuceny považovat za platnou, a to s těmi právy a povinnostmi, z ní vyplývajícími. Nárok na úhradu přiměřeného vyrovnání tak zaměstnankyni přiznán nebyl.*

Rozdíl by byl u pracovních poměrů resp. u konkurenčních doložek sjednaných ještě za účinnosti starého zákoníku práce, tzn. před dnem 1.1.2007. Protože starý zákoník práce pojem relativní neplatnosti právního úkonu nezná, musely by soudy považovat právní úkon za neplatný i v případě, že by se jeho neplatnosti žádná ze stran nedovolala. Je však otázkou, jaký by to mělo význam např. ve výše uvedeném případě. Nelze ale vyloučit, že by zaměstnankyně získala peněžité plnění např. z titulu bezdůvodného obohacení zaměstnavatele.

**Závěr:** Jak vyplývá z výše uvedeného, uzavřít platnou konkurenční doložku je mnohem těžší než si mnoho zaměstnavatelů stále myslí. V případě, že se jedná o zaměstnance, se kterým lze dohodu o konkurenční doložce uzavřít, je třeba dát si pozor zejména na okamžik uzavření dohody, její náležitosti a formu.

**Zaměstnanci si potom musí dát pozor především na to, aby dohoda obsahovala závazek zaměstnavatele poskytnout řádné protiplnění.**