



Jak uzavřít se zaměstnanec konkurenční doložku?

K čemu slouží konkurenční doložka? V jakých případech lze konkurenční doložku uzavřít? Jaké má náležitosti?

Ačkoliv je pracovní právo primárně konstruováno tak, aby poskytovalo ochranu slabší straně, tj. zaměstnanci, nabízí zákoník práce několik institutů, jejichž účelem je výhradně ochrana zájmů zaměstnavatele. Takovým případem je i tzv. konkurenční doložka, která je předmětem tohoto článku. Úvodem si dovoluujeme upozornit, že předkládaný článek rozebírá pouze konkurenční doložku sjednanou v pracovněprávním vztahu a ponechává stranou konkurenční doložky sjednané na základě občanského zákoníku.

Účelem konkurenční doložky je zmíněná ochrana zaměstnavatele po skončení pracovního vztahu v situacích, kdy byl například zaměstnanec seznámen s obchodním tajemstvím zaměstnavatele, případně by mohl „přechodem“ ke konkurenci oslabit pozici zaměstnavatele. Předmětem konkurenční doložky je tedy závazek zaměstnance, že se po určitou dobu zdrží výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Prvním předpokladem pro to, aby zaměstnavatel vůbec mohl uvažovat o konkurenční doložce je, aby byla **přiměřená a spravedlivá** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Konkurenční doložku tedy nelze uzavřít vždy – bude zpravidla vyloučena například na pracovních pozicích typu administrativní pracovník, dělník, zedník, či obsluha stroje. Naopak přichází do úvahy ve vztahu k manažerům, obchodním zástupcům, nebo zaměstnancům z oblasti marketingu. Pro úplnost je třeba uvést, že zákon výslovně vylučuje sjednání konkurenční doložky v případě pedagogických pracovníků škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Dalšími předpoklady pro platnost konkurenční doložky je její **písemná forma** a **časové omezení** konkurenční doložky. Zákoník práce umožňuje stranám pracovněprávního vztahu, aby si sjednaly dobu trvání konkurenční doložky, nejdéle ji lze však sjednat na dobu jednoho roku.

Vzhledem k tomu, že sjednání konkurenční doložky výrazně omezí výdělečnou činnost zaměstnance po skončení pracovního poměru, náleží zaměstnanci vždy **přiměřené peněžité vyrovnání**. Zákoník práce stanovuje nejnižší hranici, a to polovina průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky. Byla-li konkurenční doložka sjednána na dobu jednoho roku, náleží zaměstnanci po dobu jednoho roku alespoň polovina průměrného měsíčního výdělku. Strany pracovněprávního vztahu si však mohou

sjednat **smluvní pokutu**, jejímž uhrazením se zaměstnanec vyváže z konkurenční doložky. Tato smluvní pokuta však musí být přiměřená s ohledem na druh práce, délku trvání konkurenční doložky a sjednané vyrovnání.

Zákoník práce předpokládá i další způsoby zániku konkurenční doložky, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel však smí od konkurenční doložky **odstoupit** pouze po dobu, po kterou trvá pracovní poměr – jakmile pracovní poměr zanikne, zaniká i právo zaměstnavatele na odstoupení od konkurenční doložky. Naproti tomu zaměstnanec je oprávněn konkurenční doložku **vypovědět**.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

PRAHA, SRPEN 2018