

**Univerzita Karlova v Praze**

**Právnická fakulta**

**Jak správně sjednat a ukončit dohodu o konkurenční doložce v pracovním  
vztahu?**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2014

Autorka: Lucie Ábelovská Drtinová

VII. ročník

Konzultant: doc. JUDr. Petr Hájek, Ph.D.

## Prohlášení

### estné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vědecké a odborné společnosti (SVO) vypracovala samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla předložena do předchozích ročníků SVO a jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním ve veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Klášterci nad Ohří dne 14. dubna 2014

.....

Lucie Ábelovská Drtinová

## Obsah

Úvodní strana.....	1
Prohlášení.....	2
Obsah.....	3
Seznam použitých zkratk.....	4
1. Úvod.....	5
2. Konkuren ní doložka.....	6
3. Sjednání dohody.....	9
4. Ukon ení dohody.....	16
5. Z praxe.....	18
6. Záv r.....	19
Prameny.....	20

## **Seznam použitých zkratk**

NOZ – zákon . 89/2012 Sb., občanský zákoník

ZP – zákon . 262/2006 Sb., zákoník práce

NS – Nejvyšší soud

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

## 1. Úvod

Tématem mé práce je problematika správného sjednání a ukončení dohody o konkurenční doložce v pracovním právním vztahu. V českém právním řádu je konkurenční doložka upravena pouze ve třech paragrafech, což v praxi způsobuje značné komplikace. K tématu mne přivedla zkušenost blízké osoby s obcházením dohody o konkurenční doložce, díky kterému jsem zjistila, jak hojným fenoménem to v dnešní době v mnoha odvětvích je.

Ve své práci se zaměřím na právní úpravu sjednání a ukončení dohody o konkurenční doložce v pracovním i občanském právu, problémy související s výkladem pojmů v zákoně užitých a jejich řešení, a také možné změny.

## 2. Konkuren ní doložka

Zákaz konkuren ního jednání zam stnance v í zam stnavateli po skon ení pracovního pom ru upravuje ást t ináctá „Spole ná ustanovení“, hlava šestá „ Konkuren ní doložka“.

Institut konkuren ní doložky smluvn omezuje výd le nou innost zam stnance po ur itou dobu po skon ení pracovního pom ru. Zam stnanec se v ní zavazuje, že se po ur itou dobu po skon ení pracovního pom ru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výd le ní inností shodné s p edm tem innosti zam stnavatele nebo innosti, která by v í n mu m la sout žní povahu. P edm tem a obsahem závazku je ochrana p edm tu innosti zam stnavatele pro dobu po skon ení pracovn právního vztahu zam stnance. Z tohoto vyplývá, že nebude ú elné sjednávat dohodu o konkuren ní doložce u zam stnavatel , kte í neprovozují podnikatelskou innost, stejn tak u zam stnance, který bude p icházet do styku s informacemi, které by mohly, v p ípad jejich zneužití ve prosp ch konkurence, zna n poškodit firmu.

Podle ustanovení § 2401 NOZ se práva a povinnosti zam stnance a zam stnavatele z pracovního pom ru a ze smluv o výkonu závislé základající mezi zam stnancem a zam stnavatelem obdobný závazek práce ídí ZP v rozsahu, který zákoník práce vymezuje. Vztah zákoníku práce a ob anského zákoníku je ízen principem subsidiarity. Ob anský zákoník se na pracovn právní vztahy použije, pokud neupravuje konkrétní právní vztahy zvláštním zp sobem zákoník práce a použití ob anského zákoníku není zákoníkem práce výslovn vylou eno. Samoz ejm stále platí, že i v p ípad aplikace zákoníku práce je t eba jeho ustanovení vždy aplikovat v souladu se zásadami pracovn právních vztah uvedenými v § 41a zákoníku práce.

Konkuren ní doložka je upravena v § 310 a § 311 zákoníku práce. Tato ustanovení jsou v podstat totožná s §29a již neplatného zákoníku práce ve zn ní ú inném do 31. 12. 2006. Sjednaná konkuren ní doložka, kterou se zam stnanec zavazuje, že se po ur itou dobu po skon ení zam stnání, nejdéle po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výd le né innosti, která by byla shodná s p edm tem innosti zam stnavatele nebo která by m la v í n mu konkuren ní povahu. Sou ástí této doložky je závazek zam stnavatele poskytnout zam stnanci p im ené pen žité vyrovnání nejmén ve výši jedné poloviny pr m rného m sí ního výd lku za každý m síc pln ní závazku. Toto pln ní je splatné pozadu za m síc, pokud se strany nedohodly jinak. Zam stnavatel se zam stnancem m že tuto doložku uzav ít, pokud je to možné od zam stnance spravedliv považovat s ohledem na povahu informací,

poznatk , znalostí pracovních a technologických postup , které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití by při výkonu výdělečné činnosti shodně s podmínkami činností zaměstnavatele nebo činností konkurenční povahy (dále jen „konkurenční jednání“) mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Pokud byla v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli v případě , že se dopustí konkurenčního jednání, pak závazek zaměstnance zaniká zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně , a toto platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a její výpověď . V § 311 je stanoveno, na které pracovníky není možné konkurenční doložku použít.

Na konkurenční doložku se kromě výše uvedeného, vztahuje i právní úprava právních úkonů a smluv všeobecně . Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku práv nebo povinností, v tomto případě dohody o konkurenční doložce. Z hlediska projevu se musí jednat o právní úkon povinný v písemné formě , jak je stanoveno v § 310 ZP i § 582 NOZ, pro který je stanovena neplatnost za nedodržení předepsané formy v § 20 ZP. Právní jednání je dle § 547 neplatné v případě , že svým obsahem a účelem neodpovídalo dobrým mravům i zákonu. Pokud chybí vůle jednajících osob, případně nebyla zjevně projevována vážná vůle, dle § 552 a § 553 NOZ o právní jednání vůbec nejde. Jestliže nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah ani výkon právního jednání a nebyl-li projev vůle mezi stranami dostatečně vyjasněn, pak také o právní jednání dle § 553 NOZ nejde. Ke zdánlivému právnímu jednání se dle § 554 NOZ vůbec nepřihlíží. Mezi hlavní důvody neplatnosti se v § 580 NOZ a následujících řadí jednání, které se přikládá dobrým mravům nebo odporuje zákonu a pokud má být plněno nemožného.

Právní úprava smluv se na konkurenční doložku vztahuje, protože to, zda určitá listina je skutečně smlouvou v právním slova smyslu, nezáleží na jejím názvu ani nadpisu, ale na tom, zda má obsahové a volní náležitosti smlouvy. Smlouvou je tedy i dohoda o provedení práce a dohoda o konkurenční doložce. Pokud jsou tyto náležitosti dány, pak jde o smlouvu bez ohledu na konkrétní označení vzniklého právního úkonu, přestože je ústřední úkon správně označit. V našem případě je smlouva dvoustranným právním úkonem, kterému dochází

dv ma jednostrannými právnými úkony, tedy nabídkou – oferta – a p ijetím nabídky – akceptace. Samotná smlouva vznikne v okamžiku, kdy byla nabídka p ijata nebo, smluvili-li si to smluvní strany, po spln ní podmínky i uplynutí asu. Podstatné jsou i formální náležitosti smluv. Ve smlouv se uvádí v první ad její název i pojmenování, ale jak již je zmín no výše, neposuzuje se podle toho, jak ji smluvní strany nazvaly, ale podle svého obsahu. Je nutné dodržovat konstantnost dikce, tedy v celé smlouv používat vždy stejný výraz nebo obrat, pokud se jedná o stejnou v c. Je d ležité také prov it zp sobilost k právním úkon m ú astník . U konkuren ní doložky m žeme dovést, že tato formální náležitost byla spln na již p i uzavírání p íslušné pracovní smlouvy, jinak by tato byla neplatná a nebylo by tedy možné k ní sjednat ani dohodu o konkuren ní doložce.

Stejn jako ostatní individuální právní vztahy má i konkuren ní doložka sv j obsah, a tedy i základní práva a povinnosti a smluvní pokutu. Obsahem každého závazku, tedy i dohody o konkuren ní doložce je dlužníková povinnost plnit dluh a tomu odpovídající oprávn ní v ítele toto pln ní – pohledávku – vyžadovat. Povinností, tedy dluhem zam stnance, je v tomto p ípad zdržení se konkuren ního jednání a oprávn ním zam stnavatele vyžadovat zdržení se konkuren ního jednání po dobu platnosti smlouvy. Naproti tomu základní povinností zam stnavatele je, v tomto p ípad , poskytnout zam stnanci za dodržování smlouvy dohodnutou úplatu, a oprávn ní zam stnance tuto úplatu požadovat. Spln ní dluhu m že být utvrzeno smluvní pokutou, která musí být v p ípustné výši. U dohody o konkuren ní doložce smluvní pokuta m že, pokud je sjednána, zajistit pln ní zam stnavateli, v p ípad porušení zákazu konkuren ního jednání zam stnancem.



### 3. Sjednání dohody

Aby byla dohoda o konkurenční doložce platně sjednána, pak musí být smlouva označena jako „Dohoda o konkurenční doložce“, musí být dostatečně identifikovány smluvní strany, dodržována konstantnost délky, určená doba, po kterou se má zaměstnanec po skonění pracovního poměru zdržet konkurenčního jednání, vyjádřeno peněžité vyrovnání případně stanovené způsobem určení jeho výše a termín jeho splatnosti, výše smluvní pokuty při jejím porušení, datum podpisu a vlastnoručný podpis obou smluvních stran.

Dohoda o konkurenční doložce může být sjednána jako samostatná dohoda nebo při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě nebo v průběhu trvání pracovního poměru jako dodatek pracovní smlouvy. Konkurenční doložka může být uzavřena i u dohod konaných mimo pracovní poměr, na které se podle § 77 odst. 3 ZP vztahuje právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Ustanovení § 310 ZP neváže konkurenční doložku pouze na pracovní poměr, ale je v něm uvedeno „po skonění zaměstnání“. Při srovnání s předchozí právní úpravou v § 29a zákoníku práce platného do 31. 12. 2006 kde bylo uvedeno „po skonění pracovního poměru“, můžeme dovodit, že je možné sjednat dohodu o konkurenční doložce ke všem pracovním právním vztahům, tedy i k dohodám o provedení práce a dohodám o pracovní činnosti. Vzhledem k povaze dohod konaných mimo pracovní poměr, které mají pouze doplňkový charakter, neposkytují zaměstnanci dostatečný výdělek ani dostatečnou ochranu zaměstnání je možné, že by mohla být soudem označena jako ujednání, které je v rozporu s dobrými mravy.

V případě že byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, kterou je možno sjednat na 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucího zaměstnance dle § 35 ZP, pak může být konkurenční doložka sjednána zároveň s uzavřením pracovní smlouvy. Před novelou zákoníku práce bylo možné sjednat konkurenční doložku až po skonění zkušební doby, a to kvůli ustanovení § 310 odst. 2 „je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná“ zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2011. V praxi se toto ustanovení obcházel uzavřením pracovního poměru na dobu určitou v délce tří měsíců se zkušební dobou a teprve poté byl uzavřen další pracovní poměr bez zkušební doby, ale s dohodou o konkurenční doložce.

V platné právní úpravě je oproti tomu sjednání konkurenční doložky omezeno pouze na případy, kdy je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na konkurenční jednání. Pro zaměstnavatele je tato situace výhodná, jelikož při sjednání pracovního poměru

je ochota zaměstnance podepsat prakticky cokoliv celkem vysoká, ale v průběhu jeho trvání ochota klesá, zvláště jedná-li se o budoucí závazky, protože v danou chvíli nemusí být ani schopen vyhodnotit, zdali je to pro něj, s ohledem na finanční odškodnění, výhodné či nikoliv.

Jako problematická se při aplikaci ukázala formulace o zdržení se „výdělenností“. Logické je, že zaměstnanec nemůže být zaměstnán u konkurenční společnosti nebo podnikat v podobném oboru. Z tohoto vyplývá, že jinou činnost, kterou by konkuroval, ale z níž by nezískal žádný majetkový prospěch, by vykonávat mohl, protože by se mu zřejmě nepodařilo prokázat porušení dohody o konkurenční doložce, a proto by nemohl ani požadovat smluvní pokutu. Vymezení zákazu konkurence pouze na výdělennou činnost zde není na místě, jelikož bývalý zaměstnavatel bude muset mší vynakládat nemalé finanční prostředky, proto není vhodné zaměstnanci umožnit konkurovat zaměstnavateli nevýdělennou, protože tímto umožňuje obcházení konkurenční doložky. Z rozsudku NS ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001 vyplývá, že za výdělenné jednání je nutno požadovat také jednání, které je pojmově výdělenné, tedy, s nímž je obvykle spojeno poskytování odměny, a okolnost, zda při výkonu této činnosti bývalý zaměstnanec výdělkem skutečně dosáhl, není podstatná.

Problematické je také určení, k jakému okamžiku posuzovat konkurenční činnost, zdali ke dni uzavření dohody o konkurenční činnosti, nebo ve vztahu ke všem činnostem vykonávaným po dobu trvání pracovního vztahu nebo až ke dni ukončení pracovního poměru. Jedním v literatuře zastoupeným názorem je, že by se zaměstnanec měl zdržet takové činnosti, o které v průběhu zaměstnání získal určité poznatky, a která je po celou dobu trvání konkurenční doložky předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo by v ní neměla soutěžit povahu. Otázkou je, zdali v případě, kdy zaměstnanec získal určité poznatky, ale v době ukončení pracovního vztahu je zaměstnavatel fakticky nevyužívá, a proto nemůže dojít k jednání, které by mělo konkurenční povahu, je toto porušení konkurenční doložky.

S ohledem na čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je také nutné pohlížet na zaměstnavatele, kteří mají velmi široký předmět činnosti, což by mohlo znamenat znemožnění uplatnění bývalého zaměstnance na trhu práce. V tomto případě je nutné posoudit, zdali činnost jím vykonávaná má v ní bývalému zaměstnavateli soutěžní povahu. Nelze tedy upírat zaměstnanci jakoukoliv aktivitu pouze z důvodu, že pracoval u zaměstnavatele se shodným předmětem podnikání, když se ve skutečnosti nejedná o podnikatele, kteří stojí v hospodářské soutěži proti sobě. Dále je nutné posoudit, zdali měl možnost zaměstnanec, vzhledem ke svému druhu práce, který měl uvedený v pracovní smlouvě i dohodě, seznámit se

s informacemi, díky kterým by v i zam stnavateli mohl vykonávat konkuren ní jednání. Je samoz ejm mimo možnosti a smysl dohody konkuren ní doložce hodnotit, jaká bude míra vzd lání, znalostí a zkušeností, kterou u zam stnavatele získá, proto by z ejm bylo ú eln jší vztáhnout zákaz konkuren ního jednání práv na sout žní povahu jednání.

Zp sobem jak v dohod o konkuren ní doložce specifikovat innosti, kterých se má p ípadn zam stanec zdržet by byla konkrétní formulace t chto inností což je však pro praxi nepraktické vzhledem k vývoji trhu a spole ností. V tomto p ípad by docházelo k p ílišnému zobec ování inností, které by bylo kontraproduktivní.

P íkladem m že být usnesení II. ÚS 325/09 ze dne 21. 04. 2009, ve kterém senát rozhodoval o ústavní stížnosti akciové spole nosti proti usnesení NS ze dne 27. 11. 2008, . j. 21 Cdo 4392/007-76 a p edchozím rozsudk m krajského a okresního soudu a stížnost odmítl. V od vodn ní mimo jiné uvedl, že p echozími rozhodnutími obecných soud ve v ci nedošlo k zásahu do základních práv a svobod st žovatele, když nepovažovali ástku 40.000,- p í závazku zdržení se jakéhokoliv konkuren ního jednání po dobu jednoho roku za odpovídající protihodnotu k závazku žalovaného a dohodu o konkuren ní doložce posoudili jako absolutn neplatný právní úkon. Mimo jiné bylo vymezení závazku zam stnance velmi rozsáhle a sout žní povahu by tak m lo každé jeho jednání.

Další problematickou formulací je poslední ást § 310 odst. 2 ZP, kde je uvedeno „závažným zp sobem ztížít jeho innost“. Z pojm užívaných ZP je možné dovodit, že závažným ztížením je jednání zp sobilé p ívodit t žší újmu. P í takovémto výkladu jsou, až na výjimky, z použití konkuren ní doložky u svých zam stnanc vylou ení velcí zam stnavatelé, protože jedinec není schopen jim závažným zp sobem ztížít innost.

Neur ité je také stanovení výše pen žitého vyrovnání. Je zde sice p esn stanovena jeho nejnižší možná hranice, tedy nejmén jedna polovina pr m rného m sí ního výd lku za každý m síc pln ní závazku, ale již zde není jeho maximální stanovená výše. Zákon požaduje pouze p im enost pen žitého vyrovnání, jejíž konkrétní podoba však stanovena není. V p ípad , že by cht l zam stnavatel dohodnutou výši snížit, pak je to reáln možné pouze po dobu trvání pracovního pom ru, protože po jeho skon ení pravd podobn zam stanec na snížení náhrady nep istoupí. Pokud by takovéto snížení požadoval soudní cestou pro nep im enost, pak by musel zam stnavatel prokázat právní zájem na snížení pen žitého vyrovnání a soud musel ur it kritéria p im enosti.

Peněžité vyrovnání náleží zaměstnanci za každý měsíc zdržení se konkurenčního jednání, z čehož vyplývá, že pokud zaměstnavatel tento zákaz dodržovat, nemusí mu zaměstnavatel platit v béc, protože by nárok na něj pro porušení v béc nevznikl. V případě že by zákonodárce požadoval alespoň částné plnění, pak by zde jako u jiných ustanovení ZP použil formulaci „plnění nebo jeho část“.

Peněžité vyrovnání je, stejně jako mzda, splatné pozadu, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti, což má zaručit zaměstnavateli platbu vyrovnání až ve chvíli, kdy zaměstnanec prokazatelně závazek dodržel.

Problematické je také určení okruhu zaměstnanců, se kterými je možné dohodu o konkurenční doložce sjednat. Podle zákona je to možné pouze s těmi zaměstnanci, od nichž je to možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v zaměstnání. Nelze ji tedy sjednat s kterýmkoliv zaměstnancem, ale pouze s tím, který přichází do styku s informacemi, jež jsou zaměstnavatelem újinně chráněny. Příkladem může být nemožnost uzavřít dohodu o konkurenční doložce se zaměstnancem, který by se při své práci zdokonalil ve stáčení limonády, ale přípustnost jejího uzavření se zaměstnancem, který limonádu dle tajného receptu vyrábí.

V případě sjednání se zaměstnancem, který s žádnými důvěrnými informacemi do styku nepřijde, by byla dohoda o konkurenční doložce relativně neplatná. Není zde však vyloučeno sjednání s mladistvým zaměstnancem, protože není omezena v kém a zvláštní ochrana těchto zaměstnanců v ZP je zaměřena především na jejich ochranu před nepřiměřenou, nebezpečnou a škodlivou prací.

Na základě výše uvedeného dospějeme s závěru, že v případě, že se bude jednat o vedoucího zaměstnance, definované v § 11 ZP jako zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny, nebo vedoucí organizační složky státu, pak tito musí přicházet do styku se zaměstnavatelem chráněnými informacemi, technologiemi a pracovními postupy, protože se na nich podílejí, a tak je s nimi jistě možné platně sjednat dohodu o konkurenční doložce.

Zaměstnavateli je také dána možnost sjednat smluvní pokutu, která je sankcí za porušení závazku. Musí být sjednána v písemné formě, protože je součástí dohody o konkurenční

doložce, která musí být pod sankcí neplatnosti písemná. V tomto případě zaměstnavatel nemusí prokazovat, zdali mu vznikla škoda a v jaké výši, stačí platná dohoda o konkurenční doložce a prokázání porušení závazku ze strany zaměstnance. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaniká. Tímto je možné vyloučit spory o náhradu škody, které by jinak mohly vzniknout, protože není vyloučena. Problematickou otázkou je zde opět platnost smluvní pokuty, která má odpovídat povaze a významu podmínek uvedených v § 310 odst. 1 ZP, kde jsou však obligatorní náležitosti dohody o konkurenční doložce. Vhodnější by byl odkaz na odst. 2, podle kterého by byla výše odpovídající povaze informací, poznatků a znalostí. Touto problematikou se, ještě předchozí právní úpravy, zabýval i Krajský soud v Hradci Králové.

Naopak velmi konkrétní je vymezení zaměstnanců, se kterými dohoda o konkurenční doložce být sjednána nemůže. Jsou jimi pedagogičtí pracovníci škol a školských zařízení zřízených MŠMT, krajem, obcí, dobrovolným svazkem obcí, jehož podmínkami jsou úkoly v oblasti školství a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Sjednání dohody o konkurenční doložce je také vyloučeno § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o územních územních samosprávných celcích a o změnách některých zákonů úředník. I kdyby takto vyloučeno nebylo, tak nelze spatřovat konkurenční jednání v daní výpovědi na jednom orgánu ve veřejné správě a poátkem práce u jiného orgánu ve veřejné správě, případně ani v přechodu k jinému zaměstnavateli, nebo zaátkem podnikání. Hlavním posláním ve veřejné správě je zajištění výkonu státní správy a samosprávy jako nestranného výkonu ve veřejné službě, kde její orgány stojí vedle sebe, ne proti sobě.

Na následující straně je vzor dohody o konkurenční doložce s kurzívou vyznačenými částmi, které je možno platně upravit.

**Zam stnavatel:**

Název: *Jonáš, s.r.o.*

se sídlem *Jonášova 1234, 432 10 Jonášov*

statutární orgán: *Ing. Jonáš Jonáš, jednatel*

I : 123 45 678

a

**Zam stnanec:**

Jméno: *Petr Petr*

Narozen: 23. 4. 1987

Bytem: *Petrova 9876, 567 89 Petrov*

Rodné číslo: *870423/9876*

uzavírají tuto

**Dohodu o konkuren ní doložce podle § 310 a § 311 zákoníku práce,**

kteřá je nedílnou sou částí uzav ené pracovní smlouvy

- I. Zam stnanec vykonává u zam stnavatele na základ *pracovní smlouvy ze dne 01. 01. 2014* ve zn ní pozd jších zm n v pracovním pom ru innost *strážce receptury Jonáše*.
- II. Zam stnanec se zavazuje, že po skon ení pracovního pom ru u dosavadního zam stnavatele se zdrží po dobu *12 m síc* výkonu výd le né innosti, kteřá byla p edm tem innosti zam stnavatele, tj. *výroba potraviná ských a škrobárenských výrobk* podle zápisu v *obchodním rejst íku vedeném Krajským soudem v Pavlov , oddíl C, vložka 1234* nebo jiné innosti, kteřá by m la v í n mu sout žní povahu.

- III. Zam stnavatel se zavazuje, že zam stnanci poskytne pen žité vyrovnání ve výši *poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku, který bude u n ho určen a používán při skonění pracovního pomru*, a to za každý měsíc plnění závazku uvedeného v bodu II. zam stnancem. Pen žité vyrovnání je splatné pozadu *10. dne* každého následujícího měsíce po uplynutí měsíce, kdy byl závazek plněn.
- IV. Sjednává se smluvní pokuta ve výši *500.000,- Kč*, kterou je zam stnanec povinen zam stnavateli zaplatit, jestliže závazek nesplní. Zaplacením této částky závazek zam stnance vyplývající z bodu II. a závazek zam stnavatele vyplývající z bodu III. této smlouvy zaniká.

*V Jonášov dne 01. 04. 2014*

---

Petr Petr

zam stnanec

---

Jonáš Jonáš – jednatel

zam stnavatel

#### 4. Ukončení dohody

Stejně tak jako se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na uzavření dohody o konkurenční doložce, mohou se dohodnout na jejím ukončení, a to dohodou o jejím rozvázání, a už je součástí pracovní smlouvy i dohody, nebo samostatným právním úkonem. Podle ustanovení § 310 odst. 3 a 4 je možné uzavřít dohodu o rozvázání konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru. Po skončení pracovního poměru však podle zákona může rozvázat jen jednostranným právním úkonem zaměstnanec, který tak může učinit v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů od uplynutí jeho splatnosti. Dohoda o konkurenční doložce pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, která musí být písemná. Z tohoto důvodu, se z pohledu zaměstnance jeví jako účelné sjednání dne splatnosti na počátek měsíce, aby po případném marném uplynutí patnáctidenní náhradní lhůty stihl ještě v témže měsíci dohodu vypovědět.

V případě, že by chtěl zaměstnavatel dohodu ukončit po skončení pracovního vztahu, pak by musel předem vyplatit vyrovnání a pokračovat na její výpovězení zaměstnancem, a v případě, že by zaměstnanec nechtěl dohodu ukončit, pak by mu hrozil soud o pokračování vyplácení peněžitého vyrovnání. Z povahy ustanovení § 310 ZP jako ustanovení kogentního lze dovodit, že i po skončení pracovního vztahu je možné uzavřít dohodu o rozvázání konkurenční doložky mezi bývalým zaměstnancem a bývalým zaměstnavatelem. Přestože se vztah mezi nimi změní, stále je spojuje dohoda o konkurenční doložce, která pracovní právní vztah časově přesahuje. Neplatnost takovéto dohody by mohla být namítána pouze z důvodu rozporu s dobrými mravími, případně pro omyl.

Co do důvodů si mohou smluvní strany předem sjednat v dohodě o konkurenční doložce důvody k odstoupení. Otázkou je, zdali lze sjednané důvody, které nemusí být shodné pro obě smluvní strany, platně použít.

Dohoda o konkurenční doložce také může zaniknout uplynutím doby, na kterou byla sjednána, nejdéle však po jednom roce. Nejkratší možná doba pro trvání dohody o konkurenční doložce není stanovena. V případě, že byla protizákonně sjednána na dobu delší než jeden rok, pak by stejně zanikla po jednom roce.

Dalším způsobem ukončení dohody o konkurenční doložce je zaplacení smluvní pokuty. Aby mohla být takto ukončena, musela být smluvní pokuta sjednána. V případě porušení zákazu



konkurenčního jednání zaměstnavatel má zaměstnavatel právo na toto plnění, které má jak preventivní, tak represivní funkci. Po zaplacení dohoda o konkurenční doložce zaniká ze zákona.

## 5. Z praxe

V praxi se setkáváme s případy obcházení dohody o konkurenční doložce uzavíráním dohody o zvýšení kvalifikace. Tímto se totiž zaměstnavatel zbaví povinnosti plnit zaměstnanci v případě dodržování zákazu konkurenčního jednání a zaměstnanec je pouze povinen uhradit peněžité plnění. Konkrétně se jedná o případy, kdy je, například v pojiš ovnictví, zvýšena zaměstnanci mzda a zároveň sjednána dohoda o zvýšení kvalifikace, kde je požadována vysoká peněžité plnění při ukončení pracovního poměru před uplynutím stanovené doby vzdělavnosti nákladnosti vysoce specializovaných školení. Po uplynutí relativně krátké doby je zaměstnanci mzda snížena pod povodní částku a zaměstnanec může pracovní právní vztah ukončit pouze za nápadně nevýhodných podmínek.

Úinným řešením této praxe by bylo povinné dokládání podkladů pro určení skutečné ceny za zvýšení kvalifikace, případně kombinace dohody o konkurenční doložce s dohodou o zvýšení kvalifikace. V tomto případě by však bylo opět problematické určení, s jakým okruhem zaměstnanců spravedlivé dohodu o konkurenční doložce uzavít, a také na jaký podmínekinnosti se konkrétně vztahuje.

## 6. Závěr

Díky své práci jsem zjistila, že české právní úpravy dohody o konkurenční doložce je řada výkladových i aplikačních problémů hlavně při jejím ukončení, ale ani uzavření není bezproblémové, a proto již není můj pohled na obcházení konkurenční doložky v praxi tak černobílý, jako byl na počátku, když mne k tomuto tématu přivedl, i když jej stále považuji za minimálně nemorální, když ne protiprávní. Pro zaměstnance i zaměstnavatele je zde mnohdy jednodušší dohodu o konkurenční doložce neuzavírat, aby se nevystavovali nejistotě v pracovním právním vztahu, případně ji obejít, protože je to pro zaměstnavatele výhodnější.

Dohoda o konkurenční doložce není jediným problematickým institutem pracovního práva, ale je institutem svým způsobem jedinečným, a tak by bylo vhodné se mu v příslušném pramenu práva dostatečně věnovat a přispět tím k právní jistotě obou stran pracovního vztahu.

## **Prameny**

B LINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C.H. BECK, 2012. ISBN 978-80-7179-25172.

B LINA, M a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. BECK, 2012. ISBN: 978-80-7400-405-6

OPH I

ŠIME KOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-738-6

BEZOUŠKA, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. *Právní rozhledy*, sv. 1, 2014, s. 1 – 6.

TOMEK, M. *Konkurenční doložka*. *Právní rádce*, sv. 8, 2007, s. 26

## **Právní předpisy**

Zákon . 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon . 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon . 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů