

IV.2 Omezení konkurenční činnosti zaměstnanců (§ 304, § 310, § 311)

Právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec pracoval souběžně ve více pracovněprávních vztazích u více zaměstnavatelů, případně vykonával vedle zaměstnání v pracovněprávním vztahu ještě jinou výdělečnou činnost (například jako podnikatel).

Na ochranu zájmů zaměstnavatele je proto v § 304 stanoveno omezení, podle něž zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Zaměstnavatel může jednou udělený souhlas písemně odvolat, ale odvolání musí odůvodnit. Zaměstnanec je pak povinen s výkonem výdělečné činnosti bez zbytečného odkladu skončit.

Zákoník práce dále umožňuje i to, aby byla se zaměstnancem uzavřena konkurenční doložka, tedy dohoda, kterou se zaměstnanec zaváže, 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.

Zaměstnavatel se v dohodě musí zavázat, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku nekonkurovat zaměstnavateli. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.

V konkurenční doložce může být sjednána i smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu konkurenční doložky. Zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká a zaměstnanec se tak může z konkurenční doložky „vyplatit“.

Konkurenční doložku lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Judikatura Nejvyššího soudu a Ústavního soudu dovozuje, že od konkurenční doložky nelze odstoupit bez uvedení důvodu.

Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Odstoupení od konkurenční doložky a výpověď konkurenční doložky musí být provedeny písemně, jinak jsou neplatné.

Ustanovení o konkurenční doložce podle § 310 zákoníku práce nelze použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Judikáty NS:

21 Cdo 4986/2010

21 Cdo 4339/2011

21 Cdo 506/2013

21 Cdo 3980/2016

Dále viz usnesení Ústavního soudu II. ÚS 3203/13.