

19. 3. 2021

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

# K možnostem ukončení konkurenční doložky

Právní úprava institutu konkurenční doložky je obsažena především v § 310 zákona č. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen jako „ZP“). Je-li uzavřena (dle § 310 odst. 6 ZP musí být dodržena písemná forma), je její podstatou závazek zaměstnance zdržet se po určitou dobu po skončení zaměstnání (nejdéle však po dobu jednoho roku) výdělečné činnosti, jež by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

**Vedle závazku zaměstnance musí konkurenční doložka (potažmo dohoda o konkurenční doložce) obsahovat i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Závazky zaměstnance a zaměstnavatele z konkurenční doložky jsou „vzájemně podmíněné a od sebe neoddělitelné“ - bez současného ujednání o závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání je dle judikatury Nejvyššího soudu ČR [\[1\]](#) neplatná celá dohoda o konkurenční doložce, jedná se tedy o její podstatnou náležitost.**

Konkurenční doložka smí být dle ZP sjednána jen v případě, že to lze od zaměstnance **spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru by mohlo **zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost**.

V konkurenční doložce dále může být sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit v případě, že závazek poruší.

Dále se budu zabývat pouze možnostmi ukončení konkurenční doložky, potažmo dohody o konkurenční doložce. V zásadě existují 4 způsoby, jak konkurenční doložku ukončit.

## a. Dohodou o rozvázání dohody o konkurenční doložce

V případě, že zaměstnavatel dospěje k závěru, že nevyžaduje dodržování konkurenční doložky ze strany zaměstnance a nemá zájem mu z toho důvodu platit sjednané peněžité vyrovnání, je nejvhodnějším způsobem ukončení tohoto smluvního vztahu dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dohoda o rozvázání dohody o konkurenční doložce je dvoustranným právním jednáním a vztahuje se na všechna práva a povinnosti, které z dohody o konkurenční doložce vyplývají. V praxi s takovou formou ukončení dohody o konkurenční doložce nebývají spojeny výkladové problémy.

## b. Odstoupením od dohody o konkurenční doložce

§ 310 odst. 4 ZP ve spojení s § § 2001 a násl. zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník stanoví, že **jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel** mohou písemně odstoupit od dohody

o konkurenční doložce, a to výhradně na základě **důvodů stanovených zákonem** nebo **výslovně sjednaných v dohodě o konkurenční doložce**. Zaměstnavatel je navíc omezen jednak časově, a to tak, že odstoupit od konkurenční doložky může pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance (tedy případně i ve výpovědní době); jednak je omezen i tím, že případné výslovně sjednané důvodu pro odstoupení od konkurenční doložky nesmí představovat zneužití výkonu tohoto práva na úkor zaměstnance.

Pro rozpor se zákonem tak bude neplatné odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky na základě důvodu, který si v dohodě o konkurenční doložce výslovně stanovil jako možnost odstoupení „*bez uvedení důvodu*“ nebo „*z jakéhokoliv důvodu*“. Stejně tak bude dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4779/2018, ze dne 5. 11. 2020 pro rozpor se zákonem neplatné i případné odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky na základě důvodu, který ponechává „*na volném uvážení zaměstnavatele*“, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele (ne)získal informace, které je potřeba chránit konkurenční doložkou.

### c. Výpovědi ze strany zaměstnance

**Právo vypovědět dohodu o konkurenční doložce přiznává ZP v § 310 odst. 5 pouze zaměstnanci. Zaměstnanec tak může písemně učinit, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část** do patnácti dnů po uplynutí jeho splatnosti. V § 310 odst. 1 je stanoveno, že peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období (tedy prvního dne měsíce následujícího po měsíci, za něž náleží), pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti. Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na jiné době splatnosti, je peněžité vyrovnání splatné dle této dohody. V případě výpovědi konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi dohody o konkurenční doložce zaměstnavateli.[\[2\]](#)

**U této možnosti ukončení dohody o konkurenční doložce je však nutné upozornit na to, že výpovědi dohody o konkurenční doložce ze strany zaměstnance nezanikají jeho nároky vůči zaměstnavateli. Zaměstnanec se může domáhat zaplacení dlužného peněžitého plnění u soudu.**

### d. Zaplacením smluvní pokuty

Výše bylo zmíněno, že sjednání smluvní pokuty v konkurenční doložce pro případ, že zaměstnanec poruší svůj závazek, je dispozitivním ustanovením – ZP stanovuje její případné sjednání jako možnost. Pokud je však smluvní pokuta sjednána, je nutné dodržet kogentní ustanovení zákona o její výši – sjednaná pokuta musí být přiměřená rozsahu závazku zaměstnance a významu chráněných informací.[\[3\]](#) Přiměřenost smluvní pokuty bude nutné vždy posuzovat individuálně v každém konkrétním případě. Zároveň ZP stanovuje, že závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli vyplývající z konkurenční doložky zaniká zaplacením smluvní pokuty, jedná se tedy o další způsob ukončení konkurenční doložky.



**JELÍNEK & PARTNEŘI**  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

[Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.](#)

Pardubice - Dražkovice 181  
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691  
e-mail: [advokati@advokatijelinek.cz](mailto:advokati@advokatijelinek.cz)



---

[1] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.2.2016, sp. zn. 21 Cdo 4393/2015, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009, atd.

[2] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1220.

[3] § 310 odst. 3 ZP

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)