

29. 5. 2012

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

Odstoupení od konkurenční doložky

Až do dále uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu nebylo zcela zřejmé, za jakých podmínek může zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky. Nebylo jasné, jak vyložit ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce o tom, že zaměstnavatel může od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance - zda tímto ustanovením je přímo stanoven zvláštní důvod k odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky, anebo zda jej lze považovat toliko za časové omezení možného odstoupení od doložky, nikoliv za důvod pro odstoupení od dohody o konkurenční doložce. Závazný - autoritativní výklad podal Nejvyšší soud ČR ve svém judikатурním rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. 9. 2011.[1]

Právní úprava

Podle ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Podle ust. § 48 odst. 1 občanského zákoníku, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky, může od smlouvy účastník odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto. Odstoupením od právního úkonu se v pracovněprávních vztazích (obecně vzato) rozumí jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku, v němž je vyjádřena vůle zrušit jiný (dříve učiněný) právní úkon, a vymezen důvod odstoupení. Důvodným a včasným odstoupením se právní úkon od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak; odstoupením od pracovní smlouvy a od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pracovněprávní vztah ruší vždy s účinky od nynějška (ex nunc).

Zaměstnanec může odstoupit kdykoliv, zaměstnavatel jen za trvání pracovního poměru

Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Pro odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je v ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce předepsáno časové omezení; odstoupení je účinné, jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání pracovního poměru účastníků (před skončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele).

Nejvyšší soud ČR odmítl názor, podle kterého ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Předně, v ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymežit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. Kromě toho, údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze

pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky. V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.

Závěr

Odstoupit od konkurenční doložky tedy mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků; ze strany zaměstnavatele je přitom odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků. [2]

Adolf Maulwurf

[1] Potvrzen byl výklad vyjádřený např. v Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, str. 762; Erényi, T., Liškutín, T.: Konkurenční doložka v praxi, Personální a sociální kartotéka č. 9/2010, LINDE nakladatelství s.r.o.

[2] Plné znění rozhodnutí viz na www.nsoud.cz

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)