

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](http://www.nsoud.cz)

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

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)