

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

Důsledky zaměstnancova porušení podmínek (ve smlouvě ujednaného) souhlasu zaměstnavatele s vedlejší výdělečnou činností zaměstnance

Podle ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce 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. Souhlas zaměstnavatele však může být učiněn nejen jednostranným prohlášením zaměstnavatele, ale může být též součástí vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, jejímž obsahem mohou být i podmínky, za nichž se tento souhlas zaměstnavatele zaměstnanci uděluje.

Skutkový základ sporného případu

Tak tomu bylo i v případě projednávaném Nejvyšším soudem. Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli písemnou dohodu o podmínkách, „při jejichž splnění zaměstnavatel souhlasí s vykonáváním výdělečné činnosti zaměstnance“. Její součástí bylo i ujednání o tom, že obchodní společnost, jejímž byl zaměstnanec zároveň jediným jednatelem a společníkem, nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům zaměstnavatele (s tím, že musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky). Pro případ porušení této dohody bylo dohodnuto, že se ruší uvedený souhlas se souběžným podnikáním zaměstnance dle ust. § 304 zákoníku práce s plnými právními důsledky - porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci s možností okamžité výpovědi.

Cenová dohoda byla ze strany zaměstnance porušena, neboť v internetovém obchodě zaměstnancovy společnosti byly ceny některých výrobků nižší než v internetovém obchodě zaměstnavatele, přičemž o plánované změně cen v obchodě zaměstnavatele byla prostřednictvím emailu vyrozuměna družka zaměstnance, aniž by došlo k odpovídající úpravě cen výrobků. Zaměstnavatel reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Předmětem řízení tak byl spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Řešené a zodpovězené otázky

Nejvyšší soud řešil otázky, zda může zaměstnavatel dát zaměstnanci souhlas s vykonáváním výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 304 zákoníku práce, s omezeními (podmínkami) sjednanými v dohodě uzavřené se zaměstnancem, a jaké má (může mít) důsledky porušení sjednaných omezení (podmínek) zaměstnancem.

Výklad Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 74/2021, ze dne 7. 6. 2021, dospěl k tomu, že souhlas k vedlejší výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele může být učiněn nejen jednostranným prohlášením zaměstnavatele, ale může být též součástí vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, jejímž obsahem mohou být i podmínky, za nichž se tento souhlas zaměstnavatele zaměstnanci uděluje. Je-li podle zákona pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda zaměstnanci svým souhlasem umožní (vůbec) vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, a může-li tedy neudělením tohoto souhlasu zaměstnanci výkon vedlejší výdělečné činnosti (zcela) zmařit, pak je nepochybně zaměstnavatel také oprávněn svůj souhlas vázat na podmínky, za kterých je pro něj vykonávání výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele přijatelné a jejichž stanovením zaměstnanci umožní výkon této výdělečné činnosti (alespoň) v omezené míře. Jsou-li tyto podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty, představuje jejich nedodržení zaměstnancem nesplnění jeho povinností ze závazků převzatých takovou dohodou, a tedy i porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Zhodnocení případu

Závěr odvolacího soudu, že porušení „cenové“ dohody mezi účastníky dohody nemůže být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a že k porušení takové povinnosti zaměstnance by došlo teprve tehdy, kdyby zaměstnavatel souhlas s výdělečnou činností zaměstnance v souladu s ust. § 304 odst. 2 zákoníku práce odvolal a zaměstnanec by nesplnil svoji povinnost bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit, odmítl Nejvyšší soud jako nesprávný. (Správný proto nemůže proto být ani rozsudek odvolacího soudu, který je na tomto závěru založen a který byl zrušen spolu s rozsudkem soudu prvního stupně.)

Řešení případu

Nedodržel-li zaměstnanec svůj závazek cenově nekonkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům zaměstnavatele, neboť ceny výrobků v internetovém obchodě provozovaném zaměstnancovou společností byly u jednotlivých výrobků „o řádově desítky korun“ nižší než ceny v internetovém obchodě zaměstnance, porušil tím zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Bylo-li toto porušení pracovní povinnosti žalobcem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a dosáhlo-li intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, mohlo být právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany žalované.

Terezie Nývltová Vojáčková

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)