

28. 7. 2021

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

Limity ochrany zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené před rozvázáním pracovního poměru

Tento článek si klade za cíl nastínit zákonné hranice ochrany zaměstnankyně, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, a to se zaměřením na případy, kdy zaměstnankyně pro jiného zaměstnavatele prokazatelně vykonává výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnána v základním pracovněprávním vztahu, aniž by ji k tomu tento zaměstnavatel udělil písemný souhlas.

Ochrana zaměstnankyně, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, před rozvázáním pracovního poměru

Základní způsoby rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustanovení § 48 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „**zákoník práce**“), dle kterého může být pracovní poměr rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením anebo zrušením ve zkušební době. Vůči zaměstnankyni, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou (tj. v ochranné době), platí pro zaměstnavatele velmi zásadní omezení.

Dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce platí, že: **„Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou“.**

Ve vztahu k výše uvedenému zakazu však platí dle ustanovení § 54 písm. c) a d) zákoníku práce určitá výjimka, ve znění: **„Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),**

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“

Současně dle ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce platí, že: **„Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“**

Z citovaných ustanovení je možné nabýt dojmu, že ochrana zaměstnankyně, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, před rozvázáním pracovního poměru je skutečně bezbřehá. Je tomu však skutečně tak?

Zákaz výkonu vedlejší výdělečné činnosti a pracovníprávní následky jeho porušení

Zákaz výkonu vedlejší výdělečné činnosti bez souhlasu zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 304 zákoníku práce, dle jehož odstavců 1 a 2 platí, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovníprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

Odborná literatura ve vztahu k porušení daného zákazu a následným možnostem zaměstnavatele uvádí mimo jiné: *„Pokud zaměstnanec tuto povinnost poruší, jedná se o **porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci a je možné s ním jednostranně rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele. Souhlas zaměstnavatele může být učiněn jednostranně prohlášením nebo může být součástí vzájemné dohody. Z pohledu zaměstnavatele je jednostranně projevený souhlas výhodnější, neboť mu poskytuje možnost jej odvolat. Zaměstnanec je poté povinen činnost ukončit. Neučiní-li tak, může být toto posuzováno jako porušení povinností zaměstnance s možností výpovědi dle § 52 písm. g).**“*^[1]

Uváděné ustanovení § 304 zákoníku práce velmi úzce souvisí s ustanovením § 34b zákoníku práce, jež vcelku nesystematicky vedle zaměstnavatelovy povinnosti přidělovat zaměstnanci práci stanoví v odst. 2, že zaměstnanec v dalším základním pracovníprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

Zaměstnanec může pro téhož zaměstnavatele vykonávat činnost v dalším základním pracovníprávním vztahu za jediné podmínky, a to, že se bude jednat o jiný druh práce, než byl sjednán v původním pracovním poměru. Důvodem pro takovouto úpravu je skutečnost, že pokud by zaměstnanec pro téhož zaměstnavatele vykonával v dalším pracovníprávním vztahu práce stejného druhu, umožňovalo by to obcházení právní úpravy pracovní doby, doby odpočinku a přesčasové práce.

Jako neomezuje zákoník práce rozsah dalšího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, neomezuje jej ani při uzavírání dalších pracovních poměrů pro více zaměstnavatelů. Jedinou výjimkou v tomto směru jsou podle ustanovení § 79a zákoníku práce zaměstnanci mladší 18 let, jejichž délka týdenní pracovní doby ve více základních pracovníprávních vztazích nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Zaměstnanci, kteří dosáhli věku 18 let, jsou při uzavírání dalších pracovníprávních vztahů s jinými zaměstnavateli omezení pouze již citovaným ustanovením § 304 zákoníku práce (pokud nejde o zvláštní kategorie zaměstnanců, které omezuje ještě ustanovení § 303 zákoníku práce), podle něhož mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovníprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím souhlasem.^[2]

Podmínky prolomení ochrany zaměstnankyně, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, před rozvázáním pracovního poměru

Z ustanovení uváděných v předchozích částech vyplývá značný rozkol mezi právy zaměstnankyně v ochranné době a právy zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení zákazu výkonu vedlejší výdělečné činnosti. Určitým východiskem z této situace nám mohou být závěry Nejvyššího soudu, které učinil v usnesení ze dne 12. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016.

V rozhodovaném případě žalobkyně pracovala u žalovaného od 7. 11. 2005 jako „výkonný manažer“. V době od 4. 12. 2010 do 17. 6. 2011 čerpala mateřskou dovolenou a dnem 18. 6. 2011 začala čerpat rodičovskou dovolenou, v jejímž průběhu (dne 12. 7. 2011) jí byla doručena výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2011. Podle výpisu z obchodního rejstříku měl žalovaný jako jediný předmět podnikání zapsáno „praktické zubní lékařství“. Z výpisu z živnostenského rejstříku současně vyplývalo, že žalovaný má živnostenské oprávnění v předmětu podnikání „masérské, rekondiční a regenerační služby“ (živnost ohlašovací vázaná) se zapsaným dnem zahájení provozování živnosti 1. 10. 2008. Žalobkyně v době své mateřské dovolené začala bez předchozího písemného souhlasu žalovaného provozovat „salon J.“, ve kterém poskytovala masérské služby.

V uvedeném případě soud ve vztahu k porušení zákazu výkonu vedlejší výdělečné činnosti v ochranné době mimo jiné konstatoval: **„Z hlediska tohoto závěru není podstatné, že žalobkyně s výkonem své výdělečné činnosti začala v době, kdy čerpala mateřskou dovolenou (§ 195 zák. práce), a že v něm pokračovala v době čerpání rodičovské dovolené (§ 196 zák. práce), neboť povinnost uvedenou v ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce je zaměstnanec povinen plnit po celou dobu pracovního poměru, tedy i v době, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek na jeho straně (§ 191 zák. práce); skutečnost, že žalobkyně v době výpovědi z pracovního poměru čerpala rodičovskou dovolenou, však bude – v závislosti na závěru o intenzitě porušení pracovních povinností [tj. po vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 52 písm. g) zák. práce] – významná při posuzování otázky, zda výpověď nebyla žalobkyni dána v ochranné době z důvodu podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, resp. zda se na žalobkyni vztahovala výjimka ze zákazu výpovědi podle ustanovení § 54 písm. c) zák. práce.“**

Z jednotlivých důvodů výpovědi zaměstnankyni za porušení zákazu konkurenční výdělečné činnosti tak přichází do jisté míry v úvahu pouze ten vyplývající z ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, jež stanoví: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

*g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo **pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi“.*

Z uvedeného vyplývá, že skutečnost, že zaměstnankyně čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, není bez dalšího důvodem, který by zcela vylučoval rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Shoda druhového vymezení práce u jiného zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce

Pokud zaměstnankyně vykonává výdělečnou činnost pro konkurenčního zaměstnavatele, je nutné zkoumat, zda tato nová činnost je přinejmenším částečně shodná s činností, kterou vykonávala pro svého předchozího zaměstnavatele. Komentářová literatura k možné shodě předmětu činnosti dává vcelku lapidární vodítka, když uvádí: „Zaměstnanec pracující na pozici finanční ředitel v závodě na

výrobu klimatizace může bez jakéhokoli omezení působit jako daňový poradce, nemohl by ale být zaměstnán ani jako daňový konzultant v jiném (konkurenčním) závodu vyrábějícím klimatizaci.“ [3]

Činnost tedy musí být shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Na rozdíl od konkurenční doložky upravené v ustanovení § 310 zákoníku práce se tedy nelimituje výkon činnosti, která má vůči činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu. Soudy obvykle vycházejí z předmětu podnikání zapsaného v obchodním rejstříku; dostačuje ale, aby se jednalo o činnost, pro kterou má daná osoba oprávnění, i když to v obchodním nebo jiném rejstříku zapsáno není – skutečnost, zda je daná činnost ve veřejném rejstříku zapsána, ale může mít vliv na zavinění zaměstnance – tedy zda věděl nebo vědět mohl, že zaměstnavatel, u něhož je zaměstnán v souběžném pracovním poměru, provozuje shodnou činnost jako jeho druhý zaměstnavatel. Pokud nevěděl ani vědět neměl a nemohl, nebude se jednat o porušení povinnosti. [4]

Nejvyšší soud v usnesení ze dne 12. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016, došel k takto extenzivnímu výkladu a obecně aplikovatelnému závěru, když konstatoval: „...**není rozhodující, aby se výdělečná činnost zaměstnance kryla s celým předmětem činnosti zaměstnavatele (který může být i velmi rozsáhlý). Postačí, jestliže výdělečná činnost zaměstnance pokrývá alespoň určitou dílčí část předmětu činnosti zaměstnavatele.** Pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele není rozhodující vlastní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Shodnost výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsanému v obchodním rejstříku), nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Jinými slovy, předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají** (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014).

...Porušení tohoto zákonného omezení je dáno již samotnou shodou výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, aniž by bylo významné, jakým způsobem, v jakém rozsahu, popř. zda vůbec zaměstnavatel (výdělečnou činností zaměstnance dotčený) svůj předmět činnosti vykonává.“

Kategorie nutné intenzity porušení povinnosti zaměstnance pro naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) ve spojení s § 304 odst. 1 zákoníku práce

Souběžně s explicitně uváděnou podmínkou shody druhového vymezení práce se pro naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) ve spojení s § 304 odst. 1 zákoníku práce objevuje v rozhodovací praxi soudů i doplňující kategorie nutné intenzity porušení povinnosti zaměstnance. Uvedená kategorie zaznívá i kupříkladu závěrem již citovaného usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. července 2017, sp. zn. 21 Cdo 3980/2016, kde soud konstatuje: „Zaměstnanci obecně mohou vykonávat výdělečnou činnost vedle svého zaměstnání, nicméně tato jejich další výdělečná činnost nesmí zasahovat do oprávněných zájmů jejich zaměstnavatele. **Výkon této další činnosti by neměl vést k případné možnosti zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a ke konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává.**

„...Tyto okolnosti proto nemohou vést k závěru, že zaměstnanec, který shodnou výdělečnou činnost vykonává bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, povinnost podle ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce neporušil; **mohou však být významné při posuzování intenzity porušení této povinnosti zaměstnance, zejména s přihlédnutím k tomu, zda výkon výdělečné činnosti zaměstnance za situace, kdy zaměstnavatel možnosti vykonávat shodnou činnost, k níž má oprávnění, nevyužívá nebo ji využívá v omezeném rozsahu, mohl vést (při zvážení všech okolností konkrétního případu) ke zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a ke**

konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popřípadě třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává.“

Ačkoliv se patrně nejedná o obligatorní podmínku, v případě soudního sporu o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní, by soud uvedenou kategorií s nejvyšší pravděpodobností posuzoval. Proto je tedy nutné vzít v úvahu i konkurenční střet zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popřípadě třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává (I.) a oprávněnou obavu ze zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání (II.).

Závěr

Na základě veškerých výše uvedených skutečností je možné učinit závěr, že za podmínky naplnění intenzity porušení povinnosti zaměstnance (konkurenční střet zájmů, možné zneužití informací), je možné dotčené zaměstnankyni dát výpověď z důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) ve spojení s § 304 odst. 1 zákoníku práce, tj. pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci, i přesto, že čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Zaměstnavatel přitom však musí současně splnit podmínku dle ustanovení § 58 odst. 1 ve spojení s § 330 zákoníku práce a dát zaměstnankyni výpověď v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl.

Mgr. Petr Malíšek,
advokátní koncipient



[KVB advokátní kancelář s.r.o.](#)

Teplého 2786
530 02 Pardubice

Tel.: +420 226 259 401
e-mail: pravnik@akkvb.cz



[1] HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

[2] Srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s

[3] Srov. Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020.)

[4] Srov. Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020.)

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)