

Pracovní kázeň

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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 74/2021-329 ze dne 7.6.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. N., narozeného dne XY, bytem ve XY, zastoupeného JUDr. J.K., advokátkou se sídlem v Č.B., proti žalované B. se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené Mgr. L.D., advokátkou se sídlem ve S., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 14 C 101/2019, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 9. července 2020 č. j. 19 Co 531/2020-298, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 13. ledna 2020 č. j. 14 C 101/2019-255 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 4. 2. 2019 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce svým jednáním, které má za následek „úplnou ztrátu“ důvěry žalované, porušil sjednané podmínky souhlasu žalované s vykonáváním výdělečné činnosti žalobce shodné s předmětem činnosti žalované, k jejichž dodržování se žalobce zavázal v dohodě ze dne 1. 11. 2017 (jednou z těchto podmínek bylo, že internetový obchod společnosti G. c., v níž je žalobce jediným jednatelem a jediným společníkem, musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny u shodných výrobků internetového obchodu žalované), neboť ceny výrobků v internetovém obchodě „provozovaném pod doménou XY“ jsou u jednotlivých výrobků „o řádově desítky korun nižší než ceny v internetovém obchodě zaměstnavatele“.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Českých Budějovicích dne 1. 4. 2019 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovní poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracuje u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 21. 12. 2007 na pozici „Head of Production-Cookware“, že se v roce 2015 jeho družka P. N. rozhodla, že by chtěla začít podnikat, a

jelikož se s ním dříve „dlouze bavila“ o výrobě smaltovaného nádobí, rozhodla se, že si otevře krámk a e-shop „XY“, kde začala prodávat nádobí značky B. a M.. Obchod družky byl provozován pod firmou G. c., kterou žalobce v minulosti založil a kde působí jako jediný jednatel. Žalobce uvedl, že poté, co byl předvolán generálním ředitelem žalované G., podepsal dohodu o tom, že bude „firma G. c. kopírovat ceny žalované ... s dodatkem, že porušení této dohody zruší uvedený souhlas se souběžným podnikáním zaměstnance dle § 304 zákoníku práce a bude to chápáno jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“, že kdyby měl jakékoliv „nekalé úmysly“, nebylo by „nic jednoduššího, než aby obchod začala provozovat jeho družka pod svým jménem“, že dne 6. 12. 2018 obdržela družka „mail“ od obchodníka J. M., jenž ji informoval o navýšení cen v e-shopu žalované, že následně dne 10. 12. 2018 družka dostala od J. M. další „mail“, kde jí bylo oznámeno, že žalovaná „oficiálně zdrazuje od 1. 1. 2019“, a že s tímto emailem byly jeho družce doručeny i ceníky platné k tomuto datu. Žalobce se nedomnívá, že žalovanou „vytýkané pochybení“ obsažené v okamžitém zrušení pracovního poměru je „na úrovni hrubého porušení povinností zaměstnance“.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 13. 1. 2020 č. j. 14 C 101/2019-255 žalobě vyhověl a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 25 716 Kč. Vyšel ze zjištění, že žalobce byl zaměstnancem žalované zařazeným na „pozici Head of Production-Cookware“, jehož úkolem bylo mj. organizovat obchodní politiku smaltovny, stanovit plán prodeje a potřeb jeho plnění a který byl odpovědný za obchodní a hospodářské výsledky smaltovny, že dne 3. 12. 2018 byl jmenován do „funkce vedoucí výroby – smaltovna“, že žalovaná udělila žalobci v dohodě ze dne 1. 11. 2017 souhlas s vykonáváním výdělečné konkurenční činnosti „v pozici jednatele ve firmě G. c.“ (žalobce byl v posuzovaném období jediným jednatelem a společníkem této společnosti) mj. za podmínku, že „společnost G. c. nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům zaměstnavatele (musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky)“, že bylo ujednáno, že v případě porušení této dohody „se ruší souhlas se souběžným podnikáním zaměstnance dle § 304 zákoníku práce s plnými právními důsledky – porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci s možností okamžité výpovědi“, že „o plánované změně cen byla prostřednictvím emailu vyrozuměna družka žalobce, přesto však nedošlo k odpovídající úpravě cen výrobků“, a že žalovaná a společnost G. c. měly v posuzovaném období shodný předmět podnikání v „oblasti výroby, obchodu a služeb neuvedených v přílohách 1 – 3 živnostenského zákona“. Soud prvního stupně dovodil, že jelikož se obě společnosti zabývaly prodejem téhož zboží a žalobce působil jako zaměstnanec žalované a zároveň i jako jednatel společnosti G. c., je nutné výdělečnou činnost žalobce posoudit jako shodnou s předmětem činnosti žalované, a že dohoda ze dne 1. 11. 2017 byla porušena, „když na e-shopu žalobce přinejmenším ke dni 1. 2. 2019 byly ceny některých výrobků nižší než na e-shopu žalované“. Dospěl k závěru, že tímto porušením (aniž by o tom žalovaná žalobce vyrozuměla) nedošlo ke zrušení dohody a že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť „žalobce nebyl žalovanou vyrozuměn o porušení dohody obsahující souhlas s výkonem konkurenční činnosti či o jejím zrušení, ani nebyl žalovanou vyzván, aby výdělečnou činnost ukončil z důvodu porušení předmětné dohody“.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 9. 7. 2020 č. j. 19 Co 531/2020-298 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokátky JUDr. Jaroslavy Krybusové. Uvedl, že na daný případ je třeba přímo aplikovat ustanovení § 304 odst. 2 zákoníku práce, že k odvolání souhlasu zaměstnavatele s výdělečnou činností zaměstnance musí dojít výslovně, v písemné formě a s uvedením důvodů, že „je nezbytné,“ aby byl zaměstnanec o odvolání souhlasu zaměstnavatele výslovně informován, že „ne každé porušení stanovených podmínek mezi stranami musí znamenat, že zaměstnavatel již nebude tolerovat výdělečnou činnost svého zaměstnance“, že ustanovení § 304 odst. 2 zákoníku práce je ustanovením kogentním, které má za cíl ochranu právní jistoty zaměstnance, že jestliže dohoda ze dne 1. 11. 2017 stanoví, že „v případě porušení cenové dohody ze strany žalobce dojde k automatickému zrušení – tedy odvolání – souhlasu zaměstnavatele“, je takové

ujednání „v přímém rozporu s § 304 odst. 2 zákoníku práce“, přičemž jde o „rozpor s kogentním ustanovením, které má za následek částečnou neplatnost dohody v tomto bodě ve smyslu § 580 o. z.“, a jde současně o neplatnost absolutní „ve smyslu § 588 o. z.“, neboť jde o porušení ustanovení, jehož účelem je ochrana postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a současně zajištění jeho právní jistoty. Odvolací soud uzavřel, že pokud by žalovaná souhlas s výdělečnou činností žalobce v souladu se zákonnými požadavky odvolala a žalobce by nesplnil svoji povinnost uvedenou v § 304 odst. 2 zákoníku práce, tedy bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit, pak teprve by došlo k porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jehož důsledkem by mohlo být jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Porušení cenové dohody je podle názoru odvolacího soudu „jednáním žalobce při jeho podnikatelské činnosti“ a „nemůže být v žádném případě považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Dovolatelka má za to, že rozhodnutí odvolacího soudu závisí na otázkách hmotného práva, které v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny - zda souhlas zaměstnavatele s další výdělečnou činností zaměstnance lze učinit s omezeními či podmínkami a pokud je takto vymezený souhlas ze strany zaměstnance překročen, zda je takové jednání zaměstnance v souladu se zákoníkem práce, a i přesto platí, že je zaměstnavatel povinen souhlas odvolat a až poté může dojít ze strany zaměstnance k porušování zákazu konkurence stanoveného zákoníkem práce, a „zda může zaměstnavatel udělit souhlas ve smyslu § 304 odst. 1 zákoníku práce v rámci inominátní dohody“ - a že rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázky hmotného práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od dosavadní ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, neboť v rozporu s rozhodnutím velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020 sp. zn. 31 ICdo 36/2020 posoudil neplatnost rozvazovací podmínky, jež je součástí dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, aniž by posoudil, zda „nebylo dosaženo zásady zákoníku práce jinak“. Vytýká odvolacímu soudu, že na vztah mezi žalovanou a žalobcem nesprávně aplikoval ustanovení § 304 odst. 2 zákoníku práce, že při svém posouzení nerespektoval vůli jednajících, a uvádí, že „bez nastavení mantinelů souhlasu (podmínek)“ by nikdy souhlas s podnikáním žalobce neudělila a že i kdybychom „připustili, že dohoda je, tak jak uvedl odvolací soud, v části rozvazovací podmínky neplatná, vedlo by to pouze k závěru, že souhlas žalované byl stále dán (dohoda i nadále trvala)“. Podle dovolatelky trvání dohody (trvání souhlasu) nemá vliv na skutečnost, že žalobce zákaz konkurence v § 304 odst. 1 zákoníku práce porušil, neboť „k provozování e-shopu s nižšími cenami neměl souhlas nikdy.“ Dovolatelka má za to, že překročil-li zaměstnanec zaviněně rámec uděleného souhlasu, vykonával další výdělečnou činnost bez souhlasu zaměstnavatele, a tedy „v přímém rozporu s ustanovením § 304 odst. 1 zákoníku práce“. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudky odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na manažerské pozici jako „Head of Production-Cookware“, že v době před okamžitým zrušením pracovního poměru žalovanou byl zároveň jediným jednatelem a společníkem obchodní společnost G. c., která má podle údajů zapsaných v obchodním rejstříku shodný předmět činnosti jako žalovaná, že dne 1. 11. 2017 uzavřeli žalobce (zaměstnanec) a žalovaná (zaměstnavatel) písemnou dohodu o podmínkách, „při jejichž splnění zaměstnavatel souhlasí s vykonáváním výdělečné činnosti zaměstnance“, mezi které spadá i ujednání o tom, že „firma G. c. nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům zaměstnavatele (musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky)“ a že v případě porušení této dohody „se ruší výše uvedený souhlas se souběžným podnikáním zaměstnance dle § 304 zákoníku práce s plnými právními důsledky – porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci s možností okamžité výpovědi“, že dohoda ze dne 1. 11. 2017 byla porušena, neboť v internetovém obchodě společnosti G. c. byly ke dni 1. 2. 2019 ceny některých výrobků nižší než v internetovém obchodě žalované, a že o plánované změně cen žalované byla prostřednictvím emailu vyrozuměna družka žalobce, aniž by došlo k odpovídající úpravě cen výrobků.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda může zaměstnavatel dát zaměstnanci souhlas s vykonáváním výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 304 zákoníku práce, s omezeními (podmínkami) sjednanými v dohodě uzavřené se zaměstnancem a jaké má (může mít) důsledky porušení sjednaných omezení (podmínek) zaměstnancem. Protože tyto právní otázky v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že dohoda o podmínkách vykonávání výdělečné činnosti žalobce byla mezi ním a žalovanou uzavřena dne 1. 11. 2017 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2017 (dále jen „*zák. práce*“) a subsidiárně též (srov. § 4 *zák. práce*) podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2017 (dále jen „*o. z.*“).

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) *zák. práce* zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) *zák. práce*]. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „*pracovní povinnosti*“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 odst. 1 písm. g) část věty před středníkem *zák. práce*].

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302–304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou anebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zák. práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit závazky, které jim vznikly – kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance – na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) nepochybně představuje rovněž porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 3323/2008 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019 sp. zn. 21 Cdo 1631/2018).

Podle ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Zaměstnanci obecně mohou vykonávat výdělečnou činnost vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – srov. § 3 zák. práce), nicméně tato jejich další výdělečná činnost nesmí zasahovat do oprávněného zájmu 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. Ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce proto upravuje zákonné omezení zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, po dobu trvání pracovního poměru (ke zvláštnímu omezení podnikatelské činnosti zaměstnanců uvedených v ustanovení § 303 odst. 1 zák. práce srov. § 303 odst. 4 zák. práce). Omezení stanovené v § 304 odst. 1 zák. práce se však nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti (srov. § 304 odst. 3 zák. práce).

Výdělečnou činností se rozumí každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Tato činnost může být vykonávána v pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), samostatně (vlastním jménem a na vlastní odpovědnost) nebo prostřednictvím obchodní společnosti, v níž je zaměstnanec společníkem. Je-li takovou obchodní společností společnost s ručením omezeným, může se o výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce jednat tehdy, jestliže se zaměstnanec ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti (podnikání) zapsaným v obchodním rejstříku, jako je tomu například tehdy, vykonává-li zaměstnanec funkci jednatele společnosti s ručením omezeným konkurující jeho zaměstnavateli (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdo 1652/97, který byl uveřejněn pod č. 87 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008 sp. zn. 21 Cdo 4060/2007).

Výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, mohou zaměstnanci vykonávat jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Tento předchozí

písemný souhlas je jednostranným právním jednáním, kterým zaměstnavatel projevuje svou vůli souhlasit s tím, aby zaměstnanec vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonával výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Byl-li tento souhlas zaměstnavatelem řádně udělen, nemůže se zaměstnanec výkonem výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, dopustit porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jednostranně udělený souhlas k vedlejší výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele může zaměstnavatel kdykoli odvolat; odvolání musí být písemné a 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 (srov. § 304 odst. 2 zák. práce).

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 (shodně v odborné literatuře srov. HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 648), 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.

V projednávané věci se žalobce, který pracoval u žalované jako manažer („Head of Production-Cookware“), v dohodě o podmínkách, za jejichž splnění žalovaná souhlasila s vykonáváním výdělečné činnosti žalobce shodné s předmětem činnosti žalované, uzavřené mezi ním a žalovanou dne 1. 11. 2017, zavázal, že společnost G. c., jejímž byl jediným jednatelem a společníkem, nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům žalované, a že proto musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky. Nedodržel-li žalobce tento svůj závazek, neboť ceny výrobků v internetovém obchodě provozovaném společností G. c. byly u jednotlivých výrobků „o řádově desítky korun“ nižší než ceny v internetovém obchodě žalované, porušil tím – jak vyplývá z výše uvedeného – 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.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že porušení „cenové“ dohody mezi účastníky ze dne 1. 11. 2017 nemůže být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci a že k porušení takové povinnosti žalobce by došlo teprve tehdy, kdyby žalovaná souhlas s výdělečnou činností žalobce v souladu s ustanovením § 304 odst. 2 zák. práce odvolala a žalobce by nesplnil svoji povinnost bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit, není správný. Správný proto nemůže být ani rozsudek, který je na tomto závěru založen.

Vzhledem k tomu, že odvolací soud, veden uvedeným nesprávným právním názorem, se nezabýval tím, zda porušení pracovní povinnosti spočívající v nedodržení jeho závazku z dohody uzavřené mezi ním a žalovanou dne 1. 11. 2017 bylo žalobcem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a zda dosáhlo

intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, nelze (zatím) uzavřít, zda byly splněny všechny zákonné podmínky pro to, aby žalovaná mohla přistoupit k rozvázání pracovního poměru se žalobcem okamžitým zrušením, a zda je tedy okamžité zrušení pracovního poměru učiněné dopisem žalované ze dne 4. 2. 2019 platným právním jednáním.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Českých Budějovicích) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- [Nájem](#)
- [Ochrana osobnosti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení a dobré mravy](#)
- [Práva dětí](#)
- [Náklady řízení](#)
- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)