

Název práce: Omezení výkonu jiné výdělečné činnosti za trvání pracovněprávního vztahu

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou omezení výkonu jiné výdělečné činnosti zaměstnance za trvání jeho pracovněprávního vztahu. S ohledem na znění zákonného ustanovení, které upravuje povinnost zaměstnance nekonkurovat svému zaměstnavateli výkonem jiné výdělečné činnosti, se může zdát, že se jedná o poměrně jasnou právní úpravu. Při bližším zkoumání se však ukazuje, že předmětné ustanovení skrývá několik hledisek, které mohou být pro zaměstnance matoucí. V důsledku nesprávného pochopení tohoto omezení zaměstnancem může docházet k častému porušování této povinnosti, a to bez toho, aby si toho byl zaměstnanec vědom. Není proto výjimkou, že se řešením sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru, ke kterému došlo ze strany zaměstnavatele právě v důsledku porušení povinnosti zaměstnance nevykonávat jinou výdělečnou činnost, která je zákonem zakázána, často zabývá také Nejvyšší soud ČR. Díky tomu lze při důkladném prostudování této judikatury dospět ke zjištění, kde je hranice mezi tím, co se za porušení předmětné povinnosti považuje, a co již ne.

Právní úprava totiž u zaměstnanců váže omezení výkonu jiné výdělečné činnosti na předmět činnosti jejich zaměstnavatele, což může být hlavním důvodem toho, že si zaměstnanec neuvědomí, že svým jednáním porušil svou povinnost plynoucí z jeho pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec přirozeně vnímá svou případnou konkurenci vůči zaměstnavateli pouze ve vztahu k druhu práce, kterou pro zaměstnavatele vykonává, což je příčinou, proč se zaměstnanec ocitá v omylu.

Cílem práce je proto přiblížit to, která činnost zaměstnance bude již považována za porušení povinnosti nevykonávat jinou výdělečnou činnost, a která bude ještě v souladu s právní úpravou.

Část této práce se pak věnuje tomu, jak by měl zaměstnanec postupovat, aby svým jednáním tuto povinnost neporušil. Právní úprava totiž připouští vykonávat jinak zapovězenou výdělečnou činnost, pokud před zahájením této činnosti získá zaměstnanec od zaměstnavatele písemný souhlas s touto konkurenční činností. V této části jsou také nastíněny následky porušení této povinnosti.

Práce se rovněž částečně zabývá problematikou omezení výkonu jiné výdělečné činnosti tzv. „státních zaměstnanců“ a poukazuje na rozdíly mezi těmito a ostatními zaměstnanci. Posléze je nabídnut také přehled právní úpravy daného omezení v zahraničí, a to konkrétně na

příkladu Slovenska a Švédského království. Obě země přitom nabízí odlišnosti, které by mohly vylepšit tuzemskou právní úpravu.

Závěr práce pak celou problematiku shrnuje a nabízí přehled důvodů, proč je předmětná právní úprava tak často ze strany zaměstnanců nesprávně pochopena. Posléze se autor zamýšlí nad samotným smyslem právní úpravy. Nabízí čtenáři úvahu, která může poskytnout odpověď na otázku, proč je v tuzemsku tato speciální právní úprava nezbytná, zatímco v zahraničí postačuje obecněji stanovit, že má zaměstnanec povinnost být vůči svému zaměstnavateli loajální.

Klíčová slova: jiná výdělečná činnost, konkurence, souhlas zaměstnavatele, loajalita