



Vedlejší činnost zaměstnance

Může zaměstnavatel jinou výdělečnou činnost zaměstnance podmínit svým souhlasem, nebo jde o soukromou záležitost zaměstnance, do které zaměstnavateli nepřísluší zasahovat? Stručnou odpověď nabízí tento článek.

Co říká zákon?

Zákoník práce upravuje takzvanou vedlejší činnost v § 304. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnávání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru či na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Zaměstnavatel může tento svůj souhlas odvolat, a to rovněž písemně. V odvolání musí zaměstnavatel uvést důvody změny svého rozhodnutí. Bude-li souhlas odvolán, je zaměstnanec povinen výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů (odstavec 2 uvedeného ustanovení).

Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti (odstavec 3 uvedeného ustanovení).

Jiná, přísnější pravidla platí pro zaměstnance ve správních úřadech, státních a veřejných institucích a podobně. Upravu k tomu nalezneme v § 303 zákoníku práce. Pro účely tohoto článku ji však ponecháme stranou stejně jako úpravu v zákoně č. [159/2006](#) Sb., o střetu zájmů.

Shoda s předmětem činnosti zaměstnavatele

Pro to, zda další výdělečná činnost zaměstnance vyžaduje souhlas zaměstnavatele, není podstatné, jakou práci zaměstnanec u zaměstnavatele koná. Zákoník práce totiž jako kritérium pro nutnost vyžádat si souhlas zaměstnavatele používá shodu činnosti zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance. Zákon zde zmiňuje činnost shodnou. Souhlas zaměstnavatele tedy nevyžaduje činnost, která by měla vzhledem k činnosti zaměstnavatele pouze soutěžní povahu, případně se jednalo jenom o činnost podobnou.

Obvykle se zde vychází ze zápisu zaměstnavatele v obchodním či jiném rejstříku, což však zejména v případě, že je jako předmět činnosti zaměstnavatele zapsána takzvaná živnost volná (výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona) může vyvolávat pochybnosti. Lze totiž považovat za nepřiměřené omezovat zaměstnance ve vztahu k jakékoli činnosti zahrnuté do živnosti volné. Pod tlakem rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.05.2021, spisová značka 27 Cdo 3549/2020, který zhodnotil, byť nikoli v pracovněprávní souvislosti, předmět činnosti formulovaný v celém rozsahu volné živnosti jako neurčitý, však bude zřejmě případů zápisu volné živnosti jako předmětu činnosti zaměstnavatele postupně ubývat.

Co se rozumí výdělečnou činností?

Judikatura už před časem vymezila, co se rozumí výdělečnou činností, jak ji zmiňuje § 304 odst. 1 zákoníku práce. „*Za výdělečnou činnost je třeba například považovat jakýkoli pracovněprávní vztah (a to včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů či činnost ve prospěch obchodní společnosti, již je zaměstnanec společníkem, anebo členství ve statutárních či kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.*“ (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.04.2015, spisová značka 21 Cdo 1132/2014)

O výdělečnou činnost ve smyslu § 304 zákoníku práce se bude jednat i tehdy, pokud zaměstnanec žádného výdělku nedosáhne. „*O výkon výdělečné činnosti jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, s níž je obvykle spojeno poskytování odměny. Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.*“ (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 01.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001)

Je možné zákaz vedlejší činnosti smluvně rozšířit?

Zákon ani judikatura nedaly dosud odpověď na to, zda je možné dohodou se zaměstnancem, typicky v pracovní smlouvě, zákaz vedlejší činnosti rozšířit nad rámec § 304 zákoníku práce, tedy především podmínit souhlasem zaměstnavatele jakoukoli další výdělečnou činnost zaměstnance, nikoli tedy jenom tu shodnou se zaměstnavatelovým předmětem činnosti. Autor tohoto příspěvku se ve shodě s většinou dosud publikovaných odborných názorů shoduje, že takové ujednání by bylo neplatné.

Závěr

Patří se zdůraznit, že pravidla, jak jsou shora popsána, platí pro činnost zaměstnance v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu. Zcela jiná pravidla platí pro takzvanou konkurenční doložku podle § 310 a § 311 zákoníku práce, která – je-li sjednána v souladu s posledně uvedenými ustanoveními – omezuje zaměstnance ve výdělečné činnosti po skončení základního pracovněprávního vztahu.

Mgr. Václav Vlk

advokát / Associate Partner