

16. 6. 2015

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

Problematika omezení jiné výdělečné činnosti při pracovněprávním vztahu

Právo na svobodnou volbu povolání,[1] svobodu podnikání či provozování jiné hospodářské činnosti je ústavně zaručeným právem garantovaným v čl. 26 Listiny. V této rovině je možné jej proporcionálně omezit[2] pouze ve prospěch jiného ústavně zaručeného práva a pouze zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.[3]

Zaměstnavateli jako jedné ze stran pracovněprávního poměru zákoník práce umožňuje realizovat omezení výše nastíněných práv v ustanovení § 304 zákoníku práce, jehož smyslem a účelem[4] je **zabránění konkurence**, respektive **ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele**, které představují především informace a schopnosti nabyté **v souvislosti s výkonem pracovněprávního vztahu**, a které by svou povahou mohly být při výkonu jiné výdělečné činnosti **konkurenčními k předmětu činnosti zaměstnavatele**.[5]

*„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**.“*[6] Citované ustanovení zákoníku práce je **zákonným vyjádřením omezení** práva zaměstnance vykonávat za dobu trvání pracovněprávního vztahu jinou výdělečnou činnost, která by svým předmětem byla shodná s předmětem činnosti dosavadního zaměstnavatele. Toto omezení spočívá v povinnosti zaměstnance získat předchozí písemný souhlas zaměstnavatele.

Nejen systematickým výkladem[7] pojmu pracovněprávního poměru ve smyslu zákoníku práce se dobereme závěru, že pod tento pojem zahrnujeme **nejenom pracovní poměr**, ale také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, čímž můžeme uzavřít, že působnost ustanovení § 304 ZP se **vztahuje** také na tyto právní poměry.[8]

Předmět činnosti zaměstnavatele

Určit předmět činnosti zaměstnavatele je **možné několika způsoby**, které se odvíjejí od toho, o jaký subjekt se jedná. Nejsnadněji bude možné předmět činnosti zaměstnavatele „*zjistit u subjektů zapisovaných do veřejného rejstříku a to z tohoto rejstříku, u osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění z tohoto oprávnění a u osob podnikajících na základě zvláštních právních předpisů z těchto právních předpisů. U organizačních složek státu vyplývá předmět činnosti zpravidla z příslušných zákonů a u dalších subjektů zpravidla buď ze zřizovacích listin, či ze zvláštních zákonů.*“[9] Nabízí se otázka, zda je nutné, aby se předmět jiné výdělečné činnosti zaměstnance přesně shodoval s předmětem činnosti, kterou zaměstnanec vykonává v pracovněprávním vztahu.

V odpovědi na tuto otázku je potřeba přesně **rozlišovat** mezi předmětem činnosti zaměstnavatele – tak jak o ní hovoří předmětné ustanovení § 304 ZP – a mezi druhem práce,[10] jenž je rámcem pracovní činnosti zaměstnance dle uzavřené pracovní smlouvy. Jinými slovy řečeno – pro naplnění hypotézy ustanovení § 304 ZP postačí, aby se jiná výdělečná činnost zaměstnance **shodovala skrze sjednaný druh práce v pracovní smlouvě** s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Konkretizací této podmínky je **objektivní možnost zaměstnance** „využit informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a tím závažným způsobem ztížit nebo ohrozit činnost zaměstnavatele.“[11] Skutečnost, že se sjednaný druh práce v rámci jiné výdělečné činnosti zaměstnance shoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, tuto objektivní možnost naplňuje.

Výkon jiné výdělečné činnosti

O výkon jiné výdělečné činnosti se jedná v případě, kdy „zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, s níž je obvykle spojeno poskytování odměny.

Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělečně skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.“[12] Posouzení, zda je daná činnost zaměstnance spojena s dosažením odměny, musí být předmětem individuálního posouzení dané situace. Kromě v uvozovkách klasických právních poměrů, pro něž je charakteristické poskytování odměny (pracovněprávní poměry) ovšem existují skutečnosti, kdy je potřeba zhodnotit, zda s nimi předmětné ustanovení § 304 ZP spojuje příslušné právní následky.

Jak tedy přistupovat k situacím, kdy zaměstnanec v rámci občanskoprávního poměru vykonává činnost, která ve svém důsledku směřuje k dosažení odměny – ať peněžní nebo jiné – a při jejímž výkonu má zaměstnanec objektivní možnost zneužít informací a schopností, které nabyl v rámci svého zaměstnání; příkladem uveďme pronájem bytových nebo nebytových prostor za situace, kdy se jedná o zaměstnance realitní kanceláře nebo pronájem osobního automobilu za situace, kdy se jedná o prodavače v autosalonu nebo bazaru, apod. Podobné situace nejsou ničím neobvyklým a je proto otázkou, zda naplňují hypotézu ustanovení § 304 ZP.[13]

Při splnění podmínky záměru dosažení odměny je podmínkou působnosti předmětného ustanovení § 304 ZP posouzení intenzity této jiné výdělečné činnosti zaměstnance a **objektivní možnosti** této činnosti ovlivnit předmět činnosti zaměstnavatele. Na začátku článku bylo zmíněno proporcionální poměrování dvou práv – shrnuto **práva na provozování hospodářské činnosti**[14] a **práva vlastnického**. Intenzita jiné výdělečné činnosti zaměstnavatele spočívající v pronájmu osobního automobilu nebo např. jediné nemovitosti nebude v tomto případě zásadně způsobila ohrozit předmět činnosti zaměstnavatele do té míry, aby bylo možné naplnit smysl a účel ustanovení § 304 ZP.

Přesto je třeba vždy individuálně zhodnotit objektivní možnost jiné výdělečné činnosti zaměstnance negativně ovlivnit předmět činnosti zaměstnavatele. Jmenovateli takové možnosti mohou být souvislosti např. **kvantitativního charakteru** (finanční rozsah jiné výdělečné činnosti) nebo **charakteru místního** (jiná výdělečná činnost není objektivně způsobila negativně zasáhnout do předmětu činnosti zaměstnavatele, protože je realizována mimo možný dosah činnosti zaměstnavatele).



David Baroš,
student 4. ročníku Právnické fakulty Univerzity Palackého

-
- [1] Nález Ústavního soudu ze dne 25. listopadu 2003, sp. zn. I. ÚS 504/03.
- [2] Nález Ústavního soudu ze dne 29. září 2005, sp. zn. III. ÚS 350/03.
- [3] Nález Ústavního soudu ze dne 7. dubna 2009 sp. zn. Pl. ÚS 35/08. „Může-li dle čl. 26 odst. 2 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) zákon stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností, v tom rámci i omezení základního práva podnikat dle čl. 26 odst. 1 ve spojení s čl. 41 odst. 1 Listiny, musí přitom ve smyslu čl. 4 odst. 4 Listiny šetřit podstatu a smysl daného základního práva.“
- [4] Nález Ústavního soudu ze dne 9. října 2001, sp. zn. II. ÚS 277/99.
- [5] KOCINA, Jan. Zákaz konkurence v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, č. 7-8, 2008, s. 53 a násl.
- [6] § 304 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Označení zákon v textu dále také jen jako ZP.
- [7] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. listopadu 2007, sp. zn. II ÚS 1710/07.
- [8] Autor v průběhu textu záměrně užívá střídavě pojmů právní poměr a právní vztah. Jedná se o terminologické vyjádření téhož, přičemž opodstatnění střídavého užívání těchto pojmů je shledáno v tom, že v případě, kdy zákoník práce užívá pojmu vztah, je v článku použitý tento pojem. V ostatních případech je používán pojem poměr, a to s ohledem na změnu terminologie v novém občanském zákoníku (z. č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník), který je ve vztahu k ZP zákonem obecným.
- [9] BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce - komentář, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1180 - 1183.
- [10] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.
- [11] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2011.
- [12] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.
- [13] TUREK, Roman. Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu. Právní rozhledy, č. 8, 2008, s. 277 a násl.
- [14] Ve smyslu čl. 26, z. č. [2/1993](#) Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

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 - judikатурní 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](#)