

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

## Výkon jiné výdělečné činnosti

*„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“*

Pracovní právo je založeno na plnění 3 základních funkcí a to

- a) organizační,
- b) výchovnou,
- c) ochrannou.

Ochranná funkce se projevuje hlavně v ekonomické nerovnosti subjektů, kdy je zaměstnanec jako subjekt slabší více chráněn, a to zejména v oblasti sociální, ekonomické a v péči o jeho zdraví respektive život. Odraz této ochrany lze spatřit nejen v zákoníku práce (dále jen „ZP“), ale i v souvisejících pracovněprávních předpisech. Ne však všechny ustanovení jsou směřovány pouze k ochraně zaměstnance. V ZP lze nalézt i ochranu zaměstnavatele a to nejen v oblasti odpovědnosti zaměstnance. Příkladem takové ochrany je § 75 ZP, který zní:

*„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“*

Toto ustanovení, jak je vyjádřeno výše, má chránit zaměstnavatele, a to proti jednání zaměstnance, který, ač je v pracovněprávním vztahu k určitému zaměstnavateli, chce provozovat výdělečnou činnost ve stejném předmětu podnikání jako zaměstnavatel. Mohlo by zde tedy docházet k situaci, kdy by zaměstnanec takovým způsobem mohl pro znalosti, dovednosti, know - how, atd., které získal u zaměstnavatele, tohoto svým konáním ohrozit zejména v jeho ekonomických zájmech.

V případě ustanovení § 75 ZP se toto snaží chránit zaměstnavatele za podmínky respektování ústavně zaručeného právo zaměstnanců na práci a zákonem o zaměstnanosti zaručeného právo na zaměstnání.

### **Předpoklady porušení § 75 ZP**

V případě § 75 pro jeho porušení ze strany zaměstnance je třeba, aby svým chováním naplnil následující podmínky a to kumulativně všechny najednou:

1. Zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost.
2. Tato je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.
3. Zaměstnanec takovým jednáním konkuruje, případně může konkurovat zaměstnavateli.

### **Co je zahrnuto pod pojmem výdělečná činnost ve smyslu § 75?**

Co se týká výše uvedeného ustanovení § 75 odst. 1 potom je zde třeba vysvětlit jeden ze základních

pojmu, a to co je myšleno výdělečnou činností. Tento pojem se pokusím vysvětlit v následujících odstavcích.

Výdělečnou činností se, obecně vzato, rozumí každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Výdělečnou činností je např.

1. podnikání - jehož definici lze najít v obchodním zákoníku § 2 odst. 1), kde je charakterizováno jako „soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“
2. Práce zaměstnance u zaměstnavatele, za kterou dle ustanovení § 4 zák. 1/1992 Sb. zákon o mzdě přísluší zaměstnanci mzda

### **Jsou společníci právnických osob podnikatelé?**

O výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 ZP jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná, tedy činnost s níž je obvykle spojeno poskytování odměny případně dosažení zisku. Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná. Zaměstnanec tedy nemusí při své činnosti (podnikání) dosáhnout zisku. Není ani podmínkou vznik škody zaměstnavateli, ale pouze zde postačuje skutečnost, že zaměstnanec jako podnikatel, případně jako další osoby vyjmenované v § 66 odst. 2) obchodního zák., provozuje činnost, kde je shodný předmět činnosti shodný se zaměstnavatelovým, a tak může ke škodě na straně zaměstnavatele dojít. Vychází se zejména ze skutečnosti uvedené v § 2 obchodního zákoníku a to z úmyslu pro který se podniká, tedy dosažení zisku. Co se týká společníků právnických osob, tak ti samozřejmě zakládají, případně vstupují do společností za účelem zhodnocení svých vkladů a tedy předpokládá se zde, že mezi ně dojde k rozdělení zisku, ale je třeba oddělit právnickou osobu a její společníky, neboť zde se jedná o různé subjekty. Jestliže je zaměstnanec společníkem, akcionářem, družstevníkem, komanditistou, společníkem v.o.s., která není statutární orgánem ve společnosti, jenž má shodný předmět činnosti se zaměstnavatelem, neznamená to, že zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost dle § 75, protože tuto činnost vykonává společnost a nikoliv on. Společník - zaměstnanec vykonává pouze práva jemu zaručená společenskou smlouvou, zakladatelskou listinou, zákonem, případně stanovami, a toto je vázáno na jeho kapitálovou účast. V případě společníků nebo akcionářů není jisté, zda společnost dosáhne zisku. Společníci nejsou oprávněni činit právní úkony jménem společnosti, nejsou statutárními orgány společnosti, ani jinými osobami dle § 66 odst. 2 obchodního zákoníku. Toto by ovšem neplatilo v případě, jestliže by zaměstnavatel prokázal, že společník - zaměstnanec zařizuje záležitosti společnosti, jak je uvedeno v § 66 odst. 2 obchodního zákoníku, a to v oblasti v níž konkuruje zaměstnavateli. Potom by se jednalo o stejnou situaci jako u níže uvedené týkající se jednatelů a členů dozorčí rady. V souvislosti s kapitálovou účastí ve společnostech je ale také nutno poukázat na ustanovení § 73 odst. 1 písm. d), kde je stanoveno, že zaměstnanec je povinen nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tedy, i když by zaměstnanec nebyl ve vztahu dle § 66 odst. 2 obchodního zákoníku, ale porušoval by povinnost stanovenou v tomto ustanovení, a to ve prospěch společnosti se svou kapitálovou účastí, mohl by potom z takového jednání zaměstnavatel vyvodit patřičné následky.

### **Výdělečná činnost osob vyjmenovaných v § 66 odst. 2) obchodního zákoníku**

Jiný režim než u společníků (akcionářů) obchodních společností nastává v případě výkonu funkcí u statutárních orgánů společností a jiných orgánů. Dle ustanovení § 66 odst. 2 obchodního zákoníku se vztahy mezi statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu či jiného orgánu společnosti nebo společníkem, který zařizuje záležitosti společnosti, řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě.

Na rozdíl od postavení společníka ve společnosti s ručením mezeným, akcionáře, komanditisty a společníka v.o.s., který není statutárním orgánem, které je charakterizováno jen kapitálovou účastí ve společnosti, je zaměstnanec jako statutární orgán (jednatel, člen představenstva, komplementář) orgánem společnosti a z titulu této funkce je oprávněn jednat jménem společnosti. Protože prostřednictvím statutárních orgánů společnost vlastními právními úkony nabývá práv a povinností, je statutární orgán orgánem, jehož prostřednictvím společnost jako právnická osoba utváří a navenek projevuje svoji vůli a svou samostatnou způsobilost k právům a povinnostem. Navenek projevená vůle statutárního orgánu, která splývá v jedno s vůlí společnosti jako právnické osoby, určuje směr (zaměření) činnosti společnosti včetně toho, zda společnost svou činnost nebude trvale nebo dočasně vykonávat.

Pro statutární orgány nebo členy statutárních orgánů tak platí ustanovení týkající se mandátní smlouvy, kde se u nich dle ustanovení § 566 odst. 2 předpokládá, že úplata mezi společností a nimi byla sjednána. Jedná se tedy o výdělečnou činnost, jak je uvedeno v ZP, a to i za předpokladu, jestliže společnost nevyvíjí činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, tedy i když pro ni má vystavené živnostenské oprávnění, případně jestliže se jedná o tzv. spící společnost, tedy nevyvíjející žádnou činnost, neboť i ta je nadále podnikatelem. Statutární orgán nebo jeho člen se také nemůže vzdát svého práva na odměnu. Nutno podotknout, že toto se týká také všech osob vyjmenovaných v § 66 odst. 2) obch. zák. a tedy také jiných orgánů společností (např. členů dozorčích rad).

### **Výdělečná činnost spočívající ve vykonávání stejného druhu práce u jiného zaměstnavatele**

Ustanovení § 75 chrání zaměstnavatele tak, aby zaměstnancům byla ztížena možnost vytváření konkurence vůči zaměstnavateli. Dle mého názoru je velmi složité posoudit skutečnost vykonávání výdělečné činnosti ve vedlejším pracovním poměru nebo na základě dohod o provedení práce jako konkurenční, nekalosoutěžní jednání proti zaměstnavateli. Např. jestliže zaměstnanec je v hlavním pracovním poměru k 1. zaměstnavateli. Vstoupí do dalšího pracovního vztahu u 2. zaměstnavatele, který byl zákazníkem 1. zaměstnavatele nebo může jím být, a u tohoto vykonává výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti 1. zaměstnavatele, čímž mu vytváří konkurenci. V tomto případě se jistě bude jednat o porušení § 75.

Ale v případě, že zaměstnanec vstoupí do pracovního vztahu u 2. zaměstnavatele, a bude u něj vykonávat shodnou výdělečnou činnost s předmětem činnosti 1. zaměstnavatele, a tento 2. zaměstnavatel bude podnikat ve stejné oblasti jako 1. zaměstnavatel (shodný předmět činnosti), v tomto případě již nevytváří konkurenci zaměstnanec, ale subjekt odlišný od zaměstnance. Proto si myslím, že takové jednání nevyžaduje souhlasu 1. zaměstnavatele. Zaměstnanec by se zde ale mohl dostat do rozporu s § 73 odst. 1) písm. d).

### **Postup v případě porušení § 75 ZP**

Velmi palčivá je otázka jak postupovat v případě porušení § 75. Je zde třeba rozlišit dvě základní situace a to:

1. jestliže zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost a o souhlas nepožádal
2. jestliže byl souhlas odvolán

Ad 1. Zaměstnanec má povinnost ještě před tím než započal výdělečnou činnost, požádat zaměstnavatele o udělení souhlasu k výdělečné činnosti. Jestliže zaměstnanec tuto povinnost poruší lze takové jednání považovat za hrubé nebo podstatné porušení pracovní kázně. Zde bude již záviset na skutečnosti k jak velkému porušení pracovní kázně došlo. Např. jestliže si zaměstnanec vyřídí živnostenský list a ve výběrovém řízení se uchází o zakázku vedle svého zaměstnavatele, může se jednat o hrubé porušení pracovní kázně, pracovní poměr by byl okamžitě zrušen dle § 53 odst. 1)

písm. b). Jestliže ale zaměstnanec pouze nepožádal o souhlas a vykonává činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, aniž by při této činnosti nějak zasahoval nebo konkuroval podnikatelským aktivitám zaměstnavatele považoval bych to pouze za závažné porušení pracovní kázně, kdy nedodržel požadavek dle § 75. Zde by došlo k rozvázání pracovního poměru dle § 46 odst. 1) písm. f). V případě obou je však třeba upozornit na prekluzivní lhůty objektivní a subjektivní, ve kterých musí být důvod pro okamžité zrušení respektive výpověď uplatněn. Jedná se o lhůty stanovené v § 53 odst. 2) pro okamžité zrušení pracovního poměru a § 46 odst. 3) pro výpověď z pracovního poměru.

Ad. 2. V případě odvolání souhlasu, toto musí být ze strany zaměstnavatele odůvodněno, proč změnil své dřívější rozhodnutí. Je povinností zaměstnance bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost po odvolání souhlasu ukončit. To však samozřejmě za předpokladu, že hodlá setrvat v pracovním poměru. Nic mu nemůže bránit, aby ukončil pracovní poměr a podnikal, případně vykonával dál jinou výdělečnou činnost. Jestliže však dojde k situaci, kdy zaměstnanec neučiní ani jednu z variant, tedy neukončí pracovní poměr ani výdělečnou činnost po stanovené době, potom může zaměstnavatel s takovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr dle § 46 odst. 1) písm. f).

Jak ale postupovat v situaci, kdy zaměstnanec provozuje výdělečnou činnost aniž by požádal zaměstnavatele o souhlas, tento však o podnikání zaměstnance ví a tuto situaci toleruje po dobu několika roků. Jestliže zaměstnavateli začne taková situace vadit a bude se ji snažit vyřešit, jsou např. možné takovéto varianty řešení:

a) upozornit zaměstnance, že vykonává výdělečnou činnost v rozporu s § 75 a vyzvat ho, aby tento stav odstranil žádáním o souhlas k výdělečné činnosti. Jestliže tento bude odepřen bude mít povinnost ukončit výdělečnou činnost, případně když tak neučiní bez zbytečného odkladu bude postupováno dle § 46 odst. 1) písm. f).

Toto řešení je možné, ale osobně se spíše přikláním k následující možnosti a to:

b) zaměstnavatel i když neudělil písemný souhlas k výdělečné činnosti, jak je výše uvedeno o této skutečnosti věděl a toleroval jí. Proto i když tento souhlas nebyl udělen písemně, s výdělečnou činností svého zaměstnance souhlasil. Dle zákoníku práce není zde neplatnost takového úkonu pro nedodržení písemné formy a to dle § 242 odst. 2. Proto se domnívám, že zaměstnavatel by měl, i když souhlas neudělil písemně, v případě zamezení výdělečné činnosti zaměstnance, takovýto konkludentně daný souhlas písemně odvolat a to s veškerými náležitostmi dle § 75 odst. 2). Toto by mohlo být důležité v případném soudním sporu o neplatnost výpovědi.

Použitá literatura:

1. JUDr. Josef Hochman, JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Antonín Kottbauer: Zákoník práce a související předpisy, Linde Praha a.s. – právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2002
2. Milan Galvas, Zdeňka Gragorová, Dana Hrabcová, Irena Píchová, Jaroslav Zachariáš: Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita Brno, 1997
3. Rozhodnutí Nejvyšší soudu České republiky 21 Cdo 1714/2001
4. Rozhodnutí Nejvyšší soudu České republiky 21 Cdo 1866/98
5. Rozhodnutí Nejvyšší soudu České republiky 2 Cdon 1628/97
6. Rozhodnutí Nejvyšší soudu České republiky 3 Cdon 1652/97
7. Rozhodnutí Nejvyšší soudu České republiky 2 Cdon 1652/97

## 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 - judikaturní 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](#)