

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

Jak je to s pracovními poměry existujícími souběžně vedle sebe

V naší společnosti není neobvyklé, že pracující není subjektem pouze jednoho pracovního poměru, ale že ve stejném čase je, ať už z jakéhokoli důvodu, zároveň subjektem pracovního poměru jiného. Takovéto pracovní poměry, tedy poměry, které existují vedle sebe, se označují jako souběžné pracovní poměry

Jak je to s pracovními poměry existujícími souběžně vedle sebe

V naší společnosti není neobvyklé, že pracující není subjektem pouze jednoho [pracovního poměru](#), ale že ve stejném čase je, ať už z jakéhokoli důvodu, zároveň subjektem pracovního poměru jiného. Takovéto pracovní poměry, tedy poměry, které existují vedle sebe, se označují jako [souběžné pracovní poměry](#).

Na souběžné pracovní poměry pamatuje ve svých ustanoveních i [zákoník práce](#), který v [§ 69](#) stanoví základní princip pro jejich hodnocení. Pokud dojde k situaci, že si zaměstnanec sjedná několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti, které z nich vyplývají, samostatně.

Souběžné pracovní poměry je možno odlišit podle toho, zda je lze posuzovat buď jako poměr hlavní a poměr vedlejší existující vedle sebe nebo jako dva či více vedle sebe existujících poměrů, z nichž ani jeden není hlavní a posuzují se rovnocenně.

V prvním případě koná zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, výjimečně práce také v dalším pracovním poměru. Jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že vláda nestanovuje žádným nařízením maximální rozsah pracovní doby ve vedlejších pracovních poměru, může teoreticky dojít k situaci, kdy zaměstnanec bude subjektem tolika vedlejších pracovních vztahů, že součet jejich pracovní doby převyší i 24 hodin denně. Prakticky je ovšem takový případ vyloučen pro objektivní nemožnost zaměstnance plnit povinnosti z těchto pracovních poměrů.

Některí zaměstnanci si sjednávají pracovní poměr na tu dobu, kdy čerpají dovolenou na zotavenou z hlavního pracovního poměru. Tento případ se jako vedlejší pracovní poměr neposuzuje. Zákoník práce upravuje i skončení vedlejšího pracovního, které je samozřejmě upraveno odlišně od skončení hlavního pracovního poměru. Vedlejší pracovní poměr může rozvázat výpověď jak zaměstnavatel tak zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

Z výše uvedeného vyplývá, že není možné, aby zaměstnanec byl subjektem dvou pracovních poměrů uzavřených na stanovenou týdenní pracovní dobu („pracovních poměrů hlavních“) a z těchto pracovních poměrů plnil své povinnosti, protože to není v silách zaměstnance. Může však dojít k tomu, že zaměstnanec bude subjektem dvou pracovních poměrů uzavřených na stanovenou týdenní pracovní dobu za situace, že z jednoho takového poměru bude dlouhodobě uvolněn pro výkon druhého pracovního poměru.

Zaměstnanec také může mít více pracovních poměrů, z nichž žádný není hlavní a žádný vedlejší, protože žádný z nich není uzavřen na stanovenou týdenní pracovní dobu. Tyto pracovní poměry jsou na sobě nezávislé a posuzují se dle obecné úpravy stanovené zákoníkem práce.

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)