5. 10. 2006

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

Vedlejší pracovní poměr

Jsme společnost, která zaměstnává mnoho zaměstnanců na vedlejší pracovní poměr. Slyšeli jsme, že přijetím nového zákoníku práce se mění vedlejší pracovní poměry na pracovní poměry hlavní. Je to pravda?

Je pravdou, že nový zákoník práce nadále nepočítá s rozlišováním pracovních poměrů na pracovní poměry hlavní a pracovní poměry vedlejší.

Podle současné právní úpravy platí, že koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, ještě další práce v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Předpokladem k tomu, aby mohl vzniknout vedlejší pracovní poměr, je existence hlavního pracovního poměru. Hlavní a vedlejší pracovní poměr jsou tedy vždy souběžné. Pro vedlejší pracovní poměry platí řada podstatných odchylek oproti obecné úpravě. Nejpodstatnější jsou odchylky při skončení pracovního poměru. Zákon totiž vychází z toho, že vedlejší pracovní poměr jen doplňuje pracovní poměr hlavní, a proto i v menší míře chrání jeho stabilitu.

Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce nerozlišuje pracovní poměry na hlavní a vedlejší, bez ohledu na to, jestli je některý ze souběžných pracovních poměrů sjednán na stanovenou týdenní pracovní dobu či nikoli, platí pro všechny pracovní poměry stejná pravidla, tzn. že i každý pracovní poměr požívá stejné právní ochrany.

Není tedy pravda, že by se dnem 1.1.2007 změnily vedlejší poměry na pracovní poměry hlavní, ale tímto dnem budou všechny pracovní poměry bez jakéhokoli dalšího rozlišování požívat stejné ochrany.

S touto problematikou souběžných pracovních poměrů souvisí i zcela nové ustanovení § 13 odst. 4 nového zákoníku práce. Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Toto ustanovení má za cíl zamezit obcházení ustanovení omezujících výkon práce přesčas, popř. vyhnutí se placení příplatků ke mzdě za práci přesčas nebo poskytování pracovního volna. Rozhodujícím pro posouzení je druh práce. Zaměstnanec tedy může u téhož zaměstnavatele vykonávat práci i v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze jiného druhu.

V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce by tedy Vaše společnost jako zaměstnavatel měla prověřit text pracovních smluv a vnitřních předpisů a pojmy „hlavní“ a „vedlejší“ pracovní poměr nadále nepoužívat. Rovněž je třeba respektovat zákaz práce stejného druhu u téhož zaměstnavatele na základě různých smluv.

Anna Bartůňková
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu