

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

Vedlejší pracovní poměr a vedlejší činnost

Vedlejší pracovní poměr a vedlejší činnost jsou pojmy, které není možno zaměňovat, protože jejich význam je zcela odlišný. Vedlejší pracovní poměr, jak již z jeho názvu vyplývá, má charakter doplňkového pracovního vztahu. Vedlejší pracovní poměr tak lze popsat jako pracovní poměr, jež si sjedná zaměstnanec, který již je zaměstnán v pracovním poměru na stanovenou týdenní dobu.

Vedlejší pracovní poměr a vedlejší činnost

Vedlejší pracovní poměr a vedlejší činnost jsou pojmy, které není možno zaměňovat, protože jejich význam je zcela odlišný. Vedlejší pracovní poměr, jak již z jeho názvu vyplývá, má charakter doplňkového pracovního vztahu. Vedlejší pracovní poměr tak lze popsat jako pracovní poměr, jež si sjedná [zaměstnanec](#), který již je zaměstnán v [pracovním poměru](#) na stanovenou týdenní dobu. Tento pracovní poměr, ve kterém zaměstnanec koná práci po stanovenou týdenní dobu, se proto nazývá hlavním pracovním poměrem.

Vedlejší pracovní poměr lze dle [zákona](#) sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. V žádném právním předpise nenalezneme stanovení maximálního rozsahu pracovní doby ve vedlejším pracovním poměru, ale je samozřejmé, že musí být stanovena tak, aby zaměstnanec byl schopen plnit povinnosti jak z hlavního tak vedlejšího pracovního poměru, a to v odpovídající kvalitě.

Pro vedlejší pracovní poměr platí odchylná právní úprava v určitých aspektech jako je například menší ochrana zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele, která pramení právě z „doplňkovosti“ vedlejšího pracovního poměru k pracovnímu poměru hlavnímu, dále délka výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena. Za předpokladu, že s tím zaměstnanec souhlasí, může mu zaměstnavatel ve vedlejším pracovním poměru rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně na delší období než týden, nejdéle však na období 12 měsíců a to za podmínek stanovených pro rozvržení jinak vhodně upravené pracovní doby. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se posuzuje dodržení sjednaného rozsahu pracovní doby za celou dobu, na kterou byl vedlejší pracovní poměr sjednán, nejdéle však za období 12 měsíců. Na vedlejší pracovní poměr se vztahuje omezení v souvislosti s některými kategoriemi zaměstnanců, zaměstnavatel nesmí ve vedlejším pracovním poměru zaměstnávat mladistvé zaměstnance.

Je nutno upozornit, že pokud dojde k zániku pracovního poměru, který je pro daného zaměstnance poměrem hlavním, pak přestává platit odchylná úprava stanovená pro vedlejší pracovní poměr a tento se nadále (respektive ode dne následujícího po zániku hlavního pracovního vztahu) řídí obecnými předpisy.

V porovnání s vedlejším pracovním poměrem nelze vedlejší činnost posuzovat jako zvláštní druh pracovního poměru, ale jde o činnost, kterou vykonává zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru. Pojmovými znaky vedlejší činnosti je, že tuto činnost zaměstnanec vykonává mimo pracovní dobu, která je stanovena pro pracovní poměr a která záleží v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Jestliže by nedošlo ke splnění posledně zmiňované podmínky a v rámci vedlejší činnosti by zaměstnanec vykonával práce, které by byly stejného druhu jako práce konané v pracovním poměru, bylo by nutno takové jednání hodnotit jako obcházení zákoníku práce. Vedlejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru (vedlejší pracovní poměr, souběžný pracovní poměr) nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Další články:

- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)
- [Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru](#)
- [Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?](#)
- [K výkladu rozhodnutí o organizační změně](#)
- [Rizika využívání algoritického managementu na pracovišti](#)
- [Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?](#)
- [Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?](#)
- [K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance](#)
- [Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci](#)