

12. 3. 2002

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

K rizikům formulářových smluv

V následujícím textu bych chtěl upozornit na jeden zajímavý judikát Nejvyššího soudu ČR z doby nedávné, který se týkal případu nepřímo vyplynuvšího z použití tzv. formulářové smlouvy. Za formulářovou smlouvu se označuje smlouva, která je uzavřena na formuláři, jenž v předtištěné podobě dodává jedna ze smluvních stran, obvykle ta v reálně silnější pozici.

V následujícím textu bych chtěl upozornit na jeden zajímavý judikát Nejvyššího soudu ČR z doby nedávné, který se týkal případu nepřímo vyplynuvšího z použití tzv. formulářové smlouvy. Za formulářovou smlouvu se označuje smlouva, která je uzavřena na formuláři, jenž v předtištěné podobě dodává jedna ze smluvních stran, obvykle ta v reálně silnější pozici. Nejčastěji se je možné z takovými smlouvami setkat například v bankách při uzavírání smluv o vedení účtu a podobně.

Případ, jemuž se hodlám věnovat začal uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na předtištěném formuláři, který mimo povinných údajů o druhu práce, místu výkonu práce a dni nástupu do práce obsahoval i kolonku „se zkušební dobou ...“ , jejíž prázdné místo zůstalo nevyplněno. V pracovní smlouvě tedy chyběl údaj o délce sjednané zkušební doby. Jelikož zaměstnavatel se zaměstnancem v průběhu zákonné zkušební doby (tedy 3 měsíců) zrušil pracovní poměr, domáhal se propuštěný zaměstnanec žalobou určení, že uvedené zrušení pracovního poměru je neplatné. Podstatou otázky, kterou řešil postupně Okresní, Krajský a Nejvyšší soud bylo, zda v uvedené pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba bez uvedení délky jejího trvání a tedy na dobu 3 měsíců, nebo zda nebyla zkušební doba sjednána vůbec.

Okolnosti sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě upravuje ustanovení § 31 zákona č. [65/1965 Sb.](#) v platném znění (zákoník práce) takto:

- (1) V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.
- (3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

Žalobce (tedy propuštěný zaměstnanec) v průběhu řízení před soudy argumentoval zejména tím, že pokud strany při uzavírání smlouvy nevyplnily kolonku určenou pro určení délky trvání zkušební doby, nedošlo k sjednání zkušební doby vůbec a smluvní ustanovení týkající se případné zkušební doby není relevantní. Okresní soud dal žalobci za pravdu a zdůvodnil to následovně: Protože do formuláře pracovní smlouvy nebyl doplněn údaj o délce zkušební doby, pak platí jen ty body, resp. články smlouvy, které obsahují úplný text, neboť jedině vyplnění údaje o délce zkušební doby má smysl ve spojení s výchozím údajem a jedině tak je možno hovořit o tom, že smlouva byla ohledně tohoto bodu sjednána.

Po odvolání žalovaného zaměstnavatele Krajský soud napadené rozhodnutí změnil a konstatoval, že smluvní strany sjednali zkušební dobu bez uvedení časového údaje. Nesjednání časového údaje o délce zkušební doby však nečiní tuto dohodu neplatnou, neboť z ustanovení §31 odst.1 zákoníku práce vyplývá, že zkušební doba v takovém případě trvá 3 měsíce.

Po podaném dovolání se tímto případem zabýval také Nejvyšší soud ČR a ve svém rozsudku ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001 dovolání odmítl jako neopodstatněné a uvedl, že sjednají-li účastníci zkušební dobu v rozporu s ustanovením § 31 odst. 1 zákoníku práce delší než 3 měsíce,

nebo neurčí-li účastníci při sjednávání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. V uvedeném konkrétním případě to znamená, že i když nebyl předtištěný text formuláře pracovní smlouvy v tomto bodě vyplněn, jak předpokládala jeho vytečkovaná část, je pro posouzení obsahu pracovní smlouvy především podstatné to, že nebyl tento text škrtnut, jak účastníky naváděla poznámka pod čarou toto ustanovení doplňující (nehodící se škrtněte).

Pokud bych se pokusil uvedené závěry zobecnit na případy formulářových smluv všeobecně, je nutné konstatovat, že Nejvyšší soud dal za pravdu liteře zákona a pravděpodobně i textu předtištěné smlouvy, ale nezohlednil běžný fakt, že pokud při uzavírání takové smlouvy strany nechají nějaké ustanovení nevyplněné, lze předpokládat, že ohledně něho nedošlo ke shodě v úmyslu stran. Alespoň většina běžných občanů tak v takovém (i když zde poměrně specifickém) případě, může žít v domnění, že podobné ustanovení smlouvy se jej netýká, ačkoli díky zákonné úpravě je tomu právě naopak.

Obecně vhodnější je dle mého názoru v tomto případě argumentace Okresního soudu, který vychází ze skutečně dohodnutého a tedy vyplněného textu takové smlouvy, protože právě v případech formulářových smluv je velice obtížné určit, jak dalece byla slabší smluvní strana schopna ovlivnit text smlouvy. V textu, který zůstal nezasažen jakoukoli úpravou (a tato byla předpokládána) je velice sporné hledat oporu pro tak závažný institut pracovního práva, jakým je v tomto případě sjednání zkušební doby.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporální autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)