

25. 10. 2001

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

# Nejčastější chyby při uzavírání pracovní smlouvy

Víte o tom, že některá ustanovení a postupy při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnancem mohou způsobit její neplatnost? Například smlouva se stává neplatnou, jestliže k podpisu nedojde nejpozději v první den pracovního poměru či je uzavírána se zaměstnancem, jemuž pracovní poměr vzniká jmenováním. Kompletní seznam rad a tipů naleznete v následujících patnácti bodech. Toto téma je součástí praktické příručky

<A href="http://www.dashofer.cz/asp/produkty/pravo\_rizeni/prirucky/jbr/index.asp">Jednatelem bez rizika </A>

**Autor: JUDr. Věra Hrouzková**

## Nejčastější chyby při uzavírání pracovní smlouvy

(Toto téma je součástí praktické příručky [Jednatelem bez rizika](#).)

Víte o tom, že některá ustanovení a postupy při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnancem mohou způsobit její neplatnost? Například smlouva se stává neplatnou, jestliže k podpisu nedojde nejpozději v první den pracovního poměru či je uzavírána se zaměstnancem, jemuž pracovní poměr vzniká jmenováním. Kompletní seznam rad a tipů naleznete v následujících patnácti bodech.

Ujednání v pracovní smlouvě, která jsou **neplatná** :

1. Zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu rovněž se zaměstnancem, jemuž pracovní poměr vzniká jmenováním (místo jmenování nebo současně se jmenováním).
3. Zaměstnavatel nevyhotovuje pracovní smlouvu písemně, popřípadě ji nedává zaměstnanci k podpisu v první den pracovního poměru.

4. V pracovní smlouvě není sjednáván den nástupu do práce, avšak den, od něhož vznikají práva a povinnosti účastníků pracovního poměru.
5. Se zaměstnancem je sjednávána delší zkušební doba než dovoluje zákoník práce (3 měsíce).
6. Zkušební doba je sjednávána rovněž v dohodě o změně pracovní smlouvy (zejména tehdy, mění-li se druh práce, který zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává).
7. Konkurenční doložka je sjednávána se všemi zaměstnanci bez ohledu na to, zda se seznamují se skutečnostmi významnými pro zaměstnavatele; tímto postupem není naplněn zákonný požadavek, aby konkurenční doložka byla sjednána za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat.
8. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem ujednání, která obecně závazná právní úprava neumožňuje, například:
- smluvní pokutu za porušení pracovní kázně,
  - prodloužení dovolené nad zákonnou výměru,
  - zákaz jakékoliv výdělečné činnosti za trvání pracovního poměru,
  - prodloužení výpovědní doby,
  - povinnost konat jinou než dohodnutou práci apod.
9. Zaměstnavatel v pracovní smlouvě zavazuje zaměstnance povinnostmi nad rámec obecně závazné právní úpravy, například:
- povinností mlčenlivosti po skončení pracovního poměru (nejde-li o obchodní tajemství ve smyslu obchodního zákoníku),
  - povinností hlásit výkon výdělečné činnosti, která se s předmětem činnosti zaměstnavatele neshoduje apod.
10. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem novou pracovní smlouvu rovněž v případě, dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, mění-li se název zaměstnavatele či jeho právní forma apod.
11. V dohodě o změně pracovní smlouvy je vyhlášováno "úplné znění" pracovní smlouvy, včetně ujednání, která se nemění.

12. Pracovní smlouva nebývá vlastnoručně podepsána tím, kdo je za zaměstnavatele oprávněn jednat v pracovněprávních vztazích; tímto není naplněn požadavek písemné formy pracovní smlouvy.

13. V pracovní smlouvě je zahrnuto ujednání, podle něhož zaměstnanec přebírá hmotnou odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, aniž by bylo specifikováno, ohledně kterých hodnot se dohoda o hmotné odpovědnosti uzavírá (dohoda o hmotné odpovědnosti součástí pracovní smlouvy být může, avšak musí být jako každé jiné smluvní ujednání mj. určitá).

14. Zaměstnanci, s nimiž nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou (absolventi škol, mladiství a dále zaměstnanci, o nichž to stanoví pracovní smlouva), nežádají zaměstnavatele samostatným písemným úkonem o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatel se spokojí pouze s podpisem tohoto zaměstnance na pracovní smlouvě, v níž je ujednání o sjednání pracovního poměru na dobu určitou obsaženo. Zaměstnavatel uvádí do obsahu pracovní smlouvy ujednání, jimiž se zaměstnanec předem vzdává svých práv; taková ujednání jsou podle ust. § 242 odst. 1 písm. c) ZP neplatná.

15. Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit zaměstnanci za dovolenou náhradu mzdy, avšak její výši odvozuje od ročního výdělku zaměstnance, nikoliv od průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.

Více informací naleznete v příručce [Jednatel bez rizika](#) z produkce nakladatelství právnické a manažerské literatury [Verlag Dashöfer, s.r.o.](#)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní 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](#)