18. 9. 2014

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

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je jistě typem smlouvy, se kterou se v průběhu života setká hodně lidí. Avšak většina lidí uzavře jen několik pracovních smluv za život, takže i přesto, že se jedná o velmi důležitý typ smlouvy a institut pracovního práva, v povědomí společnosti přetrvává velké množství nepřesností a neznalost aktuální právní úpravy. V tomto článku se autor pokusí zodpovědět některé otázky týkající se pracovní smlouvy, s kterými se v poslední době setkal.

Co musí obsahovat pracovní smlouva?

Institut pracovní smlouvy je upraven v zákoníku práce[1] (dále též „ZP"), a to v ustanoveních § 33 a násl. Samozřejmě platí, že pracovní smlouva je formou právního jednání, tudíž se na ni použijí i příslušná ustanovení občanského zákoníku[2] (dále též „NOZ").[3]

Nezbytnými obsahovými náležitostmi pracovní smlouvy jsou v souladu s ustanovením § 34 odst. 1 ZP **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, **místo nebo místa výkonu práce**, kde má být práce vykonávána, a rovněž **den nástupu do práce**. Bez těchto náležitostí nemůže pracovní smlouva vzniknout.[4]

Nyní se na výše uvedené náležitosti zkusme podívat trochu blíže. Má-li být v pracovní smlouvě sjednán druh práce, je to proto, aby byl pracovní závazek věcně vymezen[5] a aby byl stanoven rámec, ve kterém má zaměstnavatel možnost uplatňovat svoji dispoziční pravomoc a zaměstnanec povinnost konat práci podle jeho pokynů.[6] Je taktéž dobré zmínit, že práce musí být sjednaná druhově, čili jako soubor opakujících se činností stejného druhu a nelze uvádět pouze určitý úkol (např. sjednat konkrétní zakázku).[7]

Zákoník práce vyžaduje, aby bylo v pracovní smlouvě uvedeno i místo či místa výkonu práce, ovšem již nespecifikuje, jak přesně má být toto místo (či místa) výkonu práce určeno. Bude zde zřejmě potřeba vzít v úvahu druh práce a povolání. Jistě vycítíme, že obchodní zástupce, který má v pracovní náplni určeno, že bude objíždět určitý region či území a nabízet nějaké produkty, může mít místo výkonu práce sjednáno šířeji než prodavač, který prodává v jednom konkrétním kamenném obchodě. V této souvislosti je ale potřeba připomenout i ustanovení § 34a ZP, podle kterého platí, že „*není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.*"

Co se týče dne nástupu do práce, ten je důležitý, aby bylo zřejmé, kdy pracovní poměr vzniká (viz dále v článku). Čas od času se objeví otázka, jak má být den nástupu do práce sjednán. K tomuto lze uvést, že takový den může být uveden jak konkrétním datem (asi nejčastější způsob) nebo může být den nástupu do práce sjednán i jinak, například pod dobu nemoci jiného pracovníka. Jako den nástupu do práce je možné sjednat i den pracovního klidu[8] - v tom případě pracovní poměr vzniká tímto sjednaným dnem a pracovník do práce nastoupí v den, na který má určenou první směnu.

Dále mohou být v pracovní smlouvě vedle nezbytných náležitostí i doplňující obsahové náležitosti, kterými mohou být například ujednání o zkušební době, o mzdě, o konkurenční doložce a mnohá další.[9] Lze konstatovat, že v pracovní smlouvě lze sjednat cokoli, co obsahem a účelem odpovídá

dobrým mravům i zákonu[10].

Vzniká pracovní poměr podpisem pracovní smlouvy?

Nikoliv. Pracovní smlouva pracovní poměr pouze zakládá (viz ustanovení § 33 odst. 1 ZP) a je tzv. zvláštním předpokladem pro vznik pracovního poměru.[11] Pracovní poměr ovšem vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (viz ustanovení § 36 ZP).

Musí být pracovní smlouva písemná?

Podle ustanovení § 34 odst. 2 ZP musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Zde je nutné si všimnout, že v tomto případě nedodržení písemné formy není stiženo nicotností[12], jelikož zde nejsou slova „jinak se k ní nepřihlíží"[13].

Znamená to tedy, že zákoník práce sice vyžaduje písemnou formu, ale pokud je pracovní smlouva uzavřena ústně, je rovněž platná a na vznik pracovního poměru nemá nedodržení formy žádný vliv.

Co se stane v případě, že pracovní smlouva bude uzavřena ústně?

Pokud bude pracovní smlouva uzavřená ústně, pak v ní sjednaným dnem platně vznikne pracovní poměr. Nicméně nedodržení písemné formy pracovní smlouvy je přestupkem nebo správním deliktem podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. V takovém případě může tedy oblastní inspektorát práce uložit pokutu, která může být až do výše 10 000 000 Kč[14].

Na tomto místě je vhodné zmínit se i o zkušební době. Zkušební dobu je nutno sjednat písemně[15], a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce[16] a nesmí být dodatečně prodlužována[17].

Může nastat situace, pracovní smlouva byla uzavřena ústně (se všemi nezbytnými obsahovými náležitostmi – tedy smluvní strany se dohodly na druhu práce, místě výkonu práce a dnu nástupu do práce) a v rámci této pracovní smlouvy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na zkušební době. V takovém případě zkušební doba nebyla sjednána platně. Pokud ještě nevznikl pracovní poměr, lze zkušební dobu sjednat písemně v separátní dohodě a pokud už nastal den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (tedy vznikl pracovní poměr), nelze již zkušební dobu sjednat ani v jiné pracovněprávní dohodě.

Je možné od pracovní smlouvy odstoupit?

Ano. Zákoník práce tuto možnost dává zaměstnavateli. Podle ustanovení § 34 odst. 3 ZP může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. Nejvyšší soud se k tomuto vyjádřil tak, že k posouzení zda zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 34 odst. 3 ZP, je *„nutné napevno postavit, zda zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce proto, že mu v tom bránila některá z překážek v práci uvedených v ustanovení (…) zákoníku práce[18], jimiž se rozumí právem uznané skutečnosti, které zaměstnanci brání nebo ztěžují plnění pracovních povinností z pracovního poměru a jsou důvodem pro omluvení jeho nepřítomnosti v práci. V kladném případě je pak další podmínkou pro platné odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy skutečnost, že zaměstnanec neuvědomil zaměstnavatele o této překážce v práci ve lhůtě jednoho týdne od data sjednaného nástupu do práce*."[19]

Odstavec 4 paragrafu 34 ZP pak stanoví, že od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce a rovněž i to, že pro odstoupení od pracovní smlouvy je pod sankcí nicotnosti pro zaměstnavatele předepsána písemná forma. Naproti tomu není zákoníkem

práce určena forma, jakou má zaměstnanec zaměstnavatele o existenci překážky v práci uvědomit.[20]

Jedná se o jediný případ, ve kterém zákoník práce umožňuje od pracovní smlouvy odstoupit. Možnost od pracovní smlouvy odstoupit má tedy jen zaměstnavatel, zaměstnanec už ale nikoli. Dále by bylo možné od pracovní smlouvy odstoupit pouze v případě, že to bylo sjednáno v pracovní smlouvě.[21]

Závěr

Na základě výše uvedeného lze shrnout, že pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, tudíž je důležité, aby obsahovala náležitosti právního jednání. Z pohledu zákoníku práce je podstatné, aby pracovní smlouva byla uzavřena písemně a aby obsahovala druh práce, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Dále v ní může být sjednáno cokoli, co není v rozporu s platnými právními předpisy a dobrými mravy.

Mgr. Michal Smejkal

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[2] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[3] Zásada subsidiarity je zakotvena v ustanovení § 4 ZP, podle kterého není-li možné použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Na pracovní smlouvu se tedy subsidiárně použijí i ustanovení o právním jednání, která jsou uvedena v § 545 a násl. NOZ.
[4] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 256.
[5] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 257.
[6] Samozřejmě se jedná o závazek synallagmatický, tedy platí, že právu zaměstnavatele odpovídá povinnost zaměstnance a naopak. Rovněž tedy zaměstnanci vzniká právo, aby mu zaměstnavatel práci v rámci sjednaného druhu práce práci skutečně přiděloval.
[7] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 257.
[8] Srov. JAKOUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011. 5. aktualizované vydání. ANAG, 2011. ISBN: 978-80-7263-637-2, 1199 s. S. 87.
[9] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 259.
[10] Srov. ustanovení § 547 NOZ.
[11] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 247.
[12] Nicotné právní jednání není právně nikterak relevantní, tj. hledí se na něj, jako by se nikdy nestalo, tedy v právní realitě neexistuje.
[13] Takto je nedodržení písemné formy sankcionováno např. v případě výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době.
[14] Srov. § 12 a § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, podle něj se fyzická osoba dopustí přestupku (§ 12) a právnická osoba správního deliktu (§ 25), pokud neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.
[15] Srov. ust. § 35 odst. 3 ZP.

[16] Srov. ust. § 35 odst. 6 ZP.
[17] Srov. ust. § 35 odst. 4 ZP.
[18] Nyní se jedná o ustanovení § 191 až § 205 ZP.
[19] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008.
[20] FETTER, Richard, W. Od smlouvy může odstoupit jen zaměstnavatel, vy ne. Měšec.cz [online], publikováno 26. 10. 2010 [cit. 13. 8. 2014]. Dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[21] Srov. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Masarykova univerzita, 2012. ISBN: 978-80-210-5852-1, 752 s. S. 268

© 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