

17. 6. 2005

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

Pracovní smlouva a její náležitosti

Jak vyplývá z § 27 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být založen volbou, jmenováním nebo zpravidla nejčastěji pracovní smlouvou.

Pracovní smlouva je tzv. právní úkon, to jest projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu. Před jejím uzavřením je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Dále v případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Takovéto lékařské vyšetření je mimo jiné zaměstnavatel povinen zabezpečit vždy před vstupem do pracovního poměru mladistvím, tedy osobám mladším 18ti let.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Nedostatek písemnosti pracovní smlouvy však paradoxně nezpůsobuje její neplatnost, a proto i ústně uzavřená pracovní smlouva, dohodli-li se její účastníci na celém jejím obsahu, je platná a pro její účastníky závazná. Jde-li však o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu písemně tehdy, jestliže o to zaměstnanec požádá nebo jde-li o zaměstnance, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vždy vydat zaměstnanci.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce. Tyto tři tzv. podstatné obsahové náležitosti musí obsahovat každá pracovní smlouva; v opačném případě se na ni hledí, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena. Jak dále zákoník práce předjímá, mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další pracovní podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Mezi tyto podmínky bývají nejčastěji uváděny doba trvání pracovního poměru (pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou), zkušební doba, údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnost mzdy, termín výplaty mzdy, místo a způsob vyplácení mzdy, případné zaměstnanecké výhody, kratší či jinak rozvržená pracovní doba, konkurenční doložka, nárok na délku dovolené na zotavenou (popřípadě uvedení způsobu určování nároku na dovolenou), údaj o výpovědních dobách, jakož i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

Pokud pracovní smlouva takovéto údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (výčet těchto údajů je uveden v § 32 odst. 3 zákoníku práce) neobsahuje, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tato informační povinnost se však nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc. Informace o dovolené na zotavenou, o výpovědních dobách a o stanovení a rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel nahradit odkazem na příslušný pracovněprávní předpis (zpravidla příslušná ustanovení zákoníku práce) nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Jde-li o druh práce, rozumím se jím vymezení toho, jakou pracovní činnost je zaměstnanec v pracovním poměru povinen podle pokynů zaměstnavatele ve stanovené pracovní době konat. Třebaže se zdá být mnohdy jen formalitou, je v zájmu zaměstnance, aby byl druh práce stanoven v pracovní smlouvě určitě, srozumitelně a konkrétně. Je tomu proto, že jinou práci než tu, která odpovídá druhu práce v pracovní smlouvě stanovené, je zaměstnanec povinen vykonávat jen výjimečně v důsledku jeho převedení zaměstnavatelem na jinou práci, a to po splnění zákonem stanovených předpokladů. Mezi tyto zákonné předpoklady převedení zaměstnance na jinou práci patří např. takové zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, v důsledku něhož pozbyl podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, těhotenství zaměstnankyně či je-li to nutné v zájmu ochrany zdraví jiných osob před infekčními nemocemi.

Je ale taktéž možné sjednat druh práce alternativně či kumulativně. Alternativně sjednaný druh práce je např. „po dobu měsíce listopadu až dubna řidič vozu sypače, po zbylou dobu údržbář“. Kumulativním sjednáním druhu práce se rozumí např. „šatnář a vrátný“.

V případě, že druh práce bude sjednán v pracovní smlouva natolik neurčitě, že nebude možné tuto pochybnost odstranit jeho výkladem, bude pracovní smlouva z důvodu své neurčitosti neplatná. Uvedené platí i u zbylých dvou podstatných náležitostí pracovní smlouvy, tj. místa výkonu práce a dne nástupu do práce.

Místem výkonu práce bude zpravidla uvedena obec, v rámci níž má zaměstnavatel své sídlo nebo místo podnikání. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. I místo výkonu práce je stejně jako druh práce možno určit alternativně. Vždy však musí jít o místo nějakým způsobem prostorově ohraničené. Důležitým se jeví také vymezení místa výkonu práce v souvislosti s vysláním zaměstnance na pracovní cestu (touto se rozumí se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce) a s tím související poskytování cestovních náhrad. Užší vymezení místa práce je tak i v tomto případě zpravidla výhodnější pro zaměstnance, širší naopak pro zaměstnavatele.

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce. Právě tímto dnem vzniká na základě pracovní smlouvy pracovní poměr; není proto z tohoto hlediska podstatné, kdy byla pracovní smlouva uzavřena. Z logiky věc ale vyplývá, že uzavření pracovní smlouvy musí vždy časově předcházet vzniku pracovního poměru. Ačkoliv tomu tak obvykle bude, nemusí být den nástupu do práce vymezen konkrétním datem (např. „20.6.2005“), ale může být sjednán i jinak (např. „den zahájení sklizně“). Není jej však možné vázat na splnění podmínky (např. „1.7.2005, složil zaměstnanec úspěšně maturitní zkoušku“).

V případě, že si účastníci pracovní smlouvy v ní sjednají takové podmínky výkonu práce, které se svým obsahem nebo účelem příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí dobrým mravům, bude pracovní smlouva v této své části neplatná. Neplatné bude i takové ujednání, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu. I přes toto zákonné pravidlo lze však písemnou pracovní smlouvu měnit i ústně, popř. i konkludentně (mlčky).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)