

7. 7. 2003

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

Pracovní smlouva I. - Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je jednou z nejdůležitějších pracovněprávních skutečností, neboť na jejím základě vzniká pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) stanoví následující tři podstatné náležitosti, bez jejichž existence pracovní smlouva vůbec nemůže vzniknout.....

Pracovní smlouva je jednou z nejdůležitějších pracovněprávních skutečností, neboť na jejím základě vzniká pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) stanoví následující tři podstatné náležitosti, bez jejichž existence pracovní smlouva vůbec nemůže vzniknout:

- i) místo výkonu práce;
- ii) druh práce; a
- iii) den nástupu do zaměstnání.

1. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

1.1 Místo výkonu práce

Místo výkonu práce prostorově vymezuje závazek zaměstnance konat práci, a proto by mělo být v pracovní smlouvě specifikováno určitě. Zákoník práce stanoví, že by místo výkonu práce mělo být stanoveno názvem obce a příslušného pracoviště (např. továrny, obchodu apod.) zaměstnavatele.

Případná jakákoli změna místa výkonu práce zaměstnance může být uskutečněna pouze s jeho souhlasem. Na druhou stranu je možné, aby v pracovní smlouvě bylo ujednáno místo výkonu práce alternativním způsobem.

1.2 Druh práce

Druh práce je obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, která musí být stanovena dosti obezřetně, protože zakládá povinnost zaměstnance konat práci sjednaného druhu a zároveň povinnost zaměstnavatele mu práci tohoto druhu přidělovat. Zaměstnavatel tedy nemůže, vyjma specifických případů (např. dočasná neschopnost výkonu práce, po dobu odvrácení živelní katastrofy, po dobu výpovědní lhůty aj.), přidělit zaměstnanci bez jeho souhlasu práci jiného druhu. Na druhou stranu zaměstnanec má právo požadovat převedení na jiný druh práce, není-li schopen na základě lékařské zprávy vykonávat sjednaný druh práce např. z důvodu těhotenství, na základě soudního rozhodnutí aj. V těchto případech je zaměstnavatel povinen nalézt pro zaměstnance jinou pro něj vhodnou práci. Není-li to možné, zakládá to důvod pro okamžité ukončení pracovního poměru.

V zásadě je možné stanovit v pracovní smlouvě druh výkonu práce alternativně nebo odkazem na několik typů činnosti v rámci specifikace druhu vykonávané práce. Tímto získá zaměstnavatel větší dispozici s druhu práce vykonávané zaměstnancem.

1.3 Den nástupu do práce

Ustanovení o dni sjednaném jako den nástupu do zaměstnání není pouze nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy, ale má především význam pro samotný vznik pracovního poměru. Pracovní poměr totiž vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, nikoli dnem skutečného nástupu do zaměstnání.

V případě, že zaměstnanec nenastoupí v den sjednaný jako den nástupu do zaměstnání do práce a neuvědomil zaměstnavatele o tom, že mu v nástupu do práce brání překážka v práci, má zaměstnavatel právo okamžitě odstoupit od pracovní smlouvy.

2. Ostatní ujednání pracovní smlouvy

Neobsahuje-li pracovní smlouva žádná jiná další ustanovení vyjma výše zmíněných nezbytných náležitostí, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o dalších záležitostech týkajících se výkonu práce zaměstnance, zejména o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru pro zaměstnance, a to ve lhůtě jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Mezi takové informace patří zejména:

- i) jméno a sídlo zaměstnavatele;
- ii) bližší označení druhu práce a místa výkonu práce;
- iii) nárok na délku dovolené na zotavenou;
- iv) údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy aj.; a
- v) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

2.1 Doba trvání pracovního poměru

Vedle základních náležitostí pracovní smlouvy si smluvní strany mohou, a ve většině případů se tak také děje, sjednat další ustanovení týkající se pracovního poměru. Jedním z těchto obvyklých ustanovení je ujednání o době trvání pracovního poměru. Podle českého pracovního práva lze pracovní poměr uzavřít na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou však nemůže být uzavřen s některými kategoriemi zaměstnanců, nedohodou-li se smluvní strany ve smlouvě výslovně jinak. Pracovní poměr na dobu určitou nemůže být uzavřen s:

- i) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci (absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek;
- ii) mladistvými; a
- iii) zaměstnanci, o nichž tak stanoví kolektivní smlouva.

2.2 Zkušební doba

České pracovní právo předvídá v rámci pracovní smlouvy možnost sjednání zkušební doby. Zkušební doba je sjednávána jako lhůta, ve které mají zaměstnavatel i zaměstnanec možnost navzájem se poznat a ověřit si, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Maximální délka zkušební doby může činit tři měsíce, v pracovní smlouvě však může být dohodnuta i doba kratší. Platí, že délka a další podmínky zkušební lhůty musí být stanoveny písemně.

Vzhledem k účelu sjednávání zkušební doby je stanoveno, že v jejím průběhu může být pracovní poměr ukončen kteroukoli smluvní stranou i bez uvedení důvodu. V takovém případě může být

pracovní poměr ukončen účinně již doručením oznámení o jeho ukončení, zpravidla by však mělo být písemné oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně alespoň tři dny před předpokládaným dnem ukončení pracovního poměru.

2.3 Pracovní cesta

Zaměstnavatel může požadovat po svém zaměstnanci výkon jedné či více služebních cest pouze v případě, že byl tento požadavek sjednán přímo v pracovní smlouvě. Těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší osmi let nesmějí být vyslány na služební cestu, pokud k tomu nedají výslovný souhlas.

2.4 Konkurenční doložka

Zaměstnavatel se se zaměstnancem může písemně v pracovní smlouvě dohodnout na tzv. „konkurenční doložce“, jejímž účelem je chránit zaměstnavatele před zneužitím jakéhokoliv know-how, které zaměstnanec získal v průběhu výkonu pracovní činnosti u zaměstnavatele tak, že zaměstnanec se zaváže zdržet se určité činnosti po ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele. Aby byla zajištěna platnost této doložky, měly by obsahovat následující ujednání:

- i) povinnost zaměstnance zdržet takové činnosti, jež byla předmětem činnosti zaměstnavatele;
- ii) povinnost zaměstnance zdržet se nejdéle po dobu 1 roku po skončení pracovního výkonu takových aktivit, jež by měly soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele;
- iii) podmínky, za kterých mohou být výše zmíněné povinnosti po zaměstnanci spravedlivě požadovány; a
- iv) ujednání o možné smluvní pokutě v případě porušení výše zmíněných povinností ze strany zaměstnance.

2.5 Odchodné

V případech, kdy byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance založen volbou nebo jmenováním, mohou se vedoucí zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na odchodném, které bude zaměstnanci vyplaceno v případě, bude-li zaměstnanec (bez ohledu na důvody) odvolán ze své pozice před skončením funkčního období. Odchodné lze sjednat pouze tehdy, byla-li smluvně dojednána konkurenční doložka.

Jak již bylo zmíněno, dalšími obvyklými ustanoveními pracovní smluv bývají ustanovení upravující délku pracovní doby příp. její rozvržení a ustanovení týkající se nároku zaměstnanců na dovolenou. Těmto pracovní právním institutům jsou věnovány samostatné příspěvky.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.
advokátní kancelář Glatzová & Co.

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

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o](#)

[transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)