

12. 11. 2015

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

# Právní následky nedodržení formy a dalších náležitostí pracovní smlouvy

Při zakládání pracovního poměru je vždy nutno pamatovat na to, že zákoník práce (zák. č. [262/2006](#) Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) stanoví na uzavření pracovní smlouvy několik formálních požadavků. Smlouva musí být sjednána písemně a musí obsahovat tři podstatné náležitosti: druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Jejich nedodržení může způsobit nejen neplatnost pracovní smlouvy, ale i další neblahé důsledky jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance.



## K písemné formě a náležitostem pracovní smlouvy

Podle zákoníku práce musí být pracovní smlouva sjednána písemně. Požadavek písemnosti slouží zejména k prokázání existence pracovního poměru a potvrzení toho, co bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednáno, neboť s ohledem na skutečnost, že pracovněprávní vztahy bývají dlouhodobější povahy, by obsah pracovní smlouvy po několika letech nemusel být tak zřejmý. O pracovní smlouvu uzavřenou v **písemné formě** se jedná také tehdy, byla-li uzavřena elektronicky, a dále v případě, že byla jednajícím podepsána, ať už podpisem vlastnoručním, zaručeným elektronickým nebo podpisovým razítkem. Pro úplnost je třeba uvést, že pracovní smlouvu musí podepsat obě strany, přičemž okamžikem připojení druhého podpisu je smlouva uzavřena. Zároveň platí, že projevy smluvních stran a jejich podpisy nemusí být na téže listině. Pokud jde o osoby, které nemohou číst a psát a které ani nemají možnost se s obsahem pracovní smlouvy seznámit jiným způsobem (např. s pomocí přístrojů nebo speciálních pomůcek), je vyžadována přísnější forma pracovní smlouvy v podobě notářského zápisu.

**Sjednaný druh práce** charakterizuje náplň práce zaměstnance a zároveň vymezuje mantinely zaměstnavatele při zadávání pracovních úkolů. Může být určen nejen jako konkrétní funkce či pracovní zařazení (např. radiologický asistent, recepční apod.), ale také jako soubor předpokládaných činností zaměstnance. **Místem výkonu práce** může být nejen konkrétní adresa pracoviště, ale i obec nebo její část, kraj, či území ČR. Při sjednávání místa výkonu práce širěji než jedna obec by však vždy měla být zohledněna i povaha konkrétní práce. Zároveň není vyloučeno, aby v pracovní smlouvě bylo sjednáno více míst výkonu práce. **Den nástupu do práce** sjednaný v pracovní smlouvě je klíčovým okamžikem pro vznik pracovního poměru. Není rozhodné, zda zaměstnanec v daný den skutečně nastoupí k výkonu práce nebo zda např. z důvodu pracovní neschopnosti nebo jiné překážky v práci nastoupit nemůže. Důležité je však, aby se nejpozději do týdne o této překážce dozvěděl zaměstnavatel, jinak může od pracovní smlouvy písemně odstoupit.

Podmínkou pro odstoupení zaměstnavatele je v tomto případě skutečnost, že zaměstnanec do té doby stále ještě nenastoupil do práce.

### **Nedodržení požadavku písemnosti**

V zásadě je nutné rozlišovat dvě situace. Dokud zaměstnanec **ještě nezačne vykonávat práci**, může se ta strana, která nezavdala příčinu nedodržení písemné formy, dovolat neplatnosti ústně uzavřené pracovní smlouvy a pracovní poměr tak vůbec nevznikne. Pokud však nejpozději v den nástupu do práce nebude písemně uzavřena pracovní smlouva a **zaměstnanec začne vykonávat práci**, je možnost dovolat se neplatnosti smlouvy vyloučena. Ústně uzavřená pracovní smlouva tak bude nadále platná a absence písemné formy nebude mít na vznik pracovního poměru žádný vliv. S ohledem na ochranu právní jistoty a ochranu zaměstnance jako slabší strany by byl v tomto případě následek neplatnosti nežádoucí (mj. by zaměstnanci nesvědčila např. ochranná výpovědní doba nebo by mohlo dojít ke zkrácení nároků ze sociálního zabezpečení apod.).

Ze strany inspektorátu práce však hrozí zaměstnavateli za neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě **pokuta ve výši až 10.000.000 Kč**, a proto by měl mít zaměstnavatel jedno písemné vyhotovení pracovní smlouvy k dispozici přímo na pracovišti. Dodatečně je tuto vadu také možno zhojit tím, že pracovní smlouva bude později uzavřena písemně a pracovníprávní vztah tak bude podléhat smluvenému režimu, a to se zpětným účinkem. Tuto obecnou možnost konvalidace (zhojení) právního jednání přinesl nový občanský zákoník, přičemž zákoník práce neobsahuje ustanovení, které by tento způsob zhojení nedostatku formy vylučovalo. Jakmile však zaměstnanec do zaměstnání nastoupí nelze již takto dodatečně platně sjednat zkušební dobu, neboť zákoník práce stanoví, že zkušební doba musí být sjednána písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. V takovém případě již zaměstnavatel ani zaměstnanec nemůžou zrušit pracovní poměr bez udání důvodu k okamžiku doručení písemného zrušení ve zkušební době druhé straně.

### **Nedodržení obsahových náležitostí**

Pokud v pracovní smlouvě chybí údaj o druhu práce, místu výkonu práce nebo dnu nástupu do práce, znamená to, že smlouva neobsahuje všechny podstatné náležitosti. Následkem této skutečnosti je **neplatnost pracovní smlouvy**. Jedná se o případ neplatnosti relativní, což znamená, že se bude na takovou pracovní smlouvu nahlížet jako na platné právní jednání do té doby, než bude zaměstnavateli doručeno dovolání se neplatnosti zaměstnancem, nebo naopak. V zájmu ochrany zaměstnance však zákoník práce stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Pracovní poměr tak může trvat i nadále, avšak nebude možné aplikovat ustanovení pracovní smlouvy a vztahy vznikající při výkonu práce se budou **řídit zákonnými ustanoveními** (nebude se aplikovat např. smluvně sjednána zkušební doba, pracovní poměr na dobu určitou nebo souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty apod.). Následkem neplatnosti pracovní smlouvy také může být vznik nároku na vydání bezdůvodného obohacení nebo nárok na náhradu škody vzniklé v souvislosti s neplatnou pracovní smlouvou.

### **Závěr**

Při uzavírání pracovní smlouvy je potřeba dbát na dodržení zákonem předepsaných náležitostí a předejít tak řadě nežádoucích důsledků na straně zaměstnance i zaměstnavatele, které spočívají nejen v nepředpokládaných změnách práv a povinností souvisejících s výkonem závislé práce, ale i možným postihem inspektorátu práce.

**Mgr. Dagmar Junková,**  
advokátka

**Mgr. Tereza Kotrnochová,**  
advokátní koncipientka

[Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Gallery Myšák  
Vodičkova 710/31  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 506 300

Fax: +420 221 506 301

e-mail: [info@schaffer-partner.cz](mailto:info@schaffer-partner.cz)

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

## **Další články:**

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní 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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)