

7. 9. 2015

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

Právní následky pozdě sepsané pracovní smlouvy

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 23.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013, řešil otázku, kdy vzniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud faktický začátek výkonu závislé práce předchází datu sepsání pracovní smlouvy, a jaké důsledky má tato okolnost na zkušební dobu sjednanou v pracovní smlouvě.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy od 1. 7. 2009. Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou se zkušební dobou tři měsíce. Dopisem ze dne 28. 8. 2009 ukončil zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnankyní zrušením ve zkušební době.

Zaměstnankyně se podanou žalobou domáhala určení neplatnosti tohoto zrušení mimo jiné s argumentem, že faktický začátek výkonu práce pro zaměstnavatele začal před datem sepsání pracovní smlouvy. Stěžejní otázkou tedy bylo, zda pracovní poměr zaměstnankyně vznikl až na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.2009 (kterou též byla sjednána zkušební doba), nebo zda mohl pracovní poměr vzniknout již před tímto datem, a jaké právní následky z toho plynou.

Právní názor Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud předně připomněl, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí dále uvedl, že východiskem úvah musí být skutečnost, že pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být sjednaný druh práce vykonáván, a den nástupu do práce. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy vydat zaměstnanci. Přitom platí, že, nebyl-li pracovněprávní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně zákoník práce. Pro úplnost uvádíme, že Nejvyšší soud vycházel ze zákoníku práce ve znění účinném do 13.9.2009, nicméně jeho závěry jsou plně aplikovatelné i na současné znění zákoníku práce, neboť právní úprava této otázky se výrazně nezměnila.

Z uvedeného dle názoru Nejvyššího soudu vyplývá, že, i když zákoník práce požaduje, aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, nespojuje s nedodržením předepsané písemné formy výslovně neplatnost tohoto pracovněprávního úkonu. Platná je proto pracovní smlouva nejen tehdy, byla-li uzavřena písemně, ale i v případě, že byla sjednána ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně). Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele vykonávat, za sjednané místo výkonu práce to místo (organizaci, společnost, její organizační složku), v němž začal pracovat, za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec takovou práci začal bez námitek se souhlasem zaměstnavatele skutečně vykonávat.

Okolnost, že je dodatečně sepsána na příslušném formuláři „řádná pracovní smlouva“, jak tomu v řadě případů bývá, za této situace potom znamená, že taková listina má povahu potvrzení o obsahu dříve konkludentně sjednaných pracovních podmínek.

Komentář případu

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím upozornil na chybu, ke které v praxi při sjednávání pracovního poměru často dochází. Pokud zaměstnanec začne u zaměstnavatele vykonávat závislou práci před sepsáním písemné pracovní smlouvy, nemá to zpravidla vliv na existenci pracovního poměru, ale tato okolnost má zásadní dopad na neplatnost zkušební doby. Zaměstnavatel se tak může připravit o možnost zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době. Přistoupí-li navíc zaměstnavatel k neplatnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době, může zaměstnanec trvat na dalším zaměstnávání a požadovat náhradu mzdy. Současně zaměstnavateli hrozí citelná sankce od inspektorátu práce za porušení povinnosti umožnit výkon závislé práce zaměstnance výhradně na základě písemně sjednané pracovní smlouvy.



Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát



Mgr. David Šupej,
advokátní koncipient

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

Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)

- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)