

14. 11. 2005

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

## Smluvní pokuta v pracovní smlouvě

Od svého možného zaměstnavatele jsem dostal k podpisu pracovní smlouvu. Když jsem si ji blíže přečetl, zjistil jsem, že v ní zaměstnanec na řadě míst souhlasí s tím, že v případě porušení konkrétních pracovních povinností dobrovolně uhradí zaměstnavateli smluvní pokutu v nemalé výši. Přijde mi to jako jasné zneužívání postavení zaměstnavatele nad zaměstnancem. Je možné se na něčem takovém v pracovní smlouvě skutečně dohodnout?

Zákoník práce obecně připouští, aby si zaměstnavatel dohodnul se zaměstnancem kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy i další podmínky, na kterých mají společný zájem.

Smluvní pokuta je jedním z prostředků sloužících k zajištění práv a povinností z právních vztahů. Jde o peněžitou částku, kterou je ten, kdo svoji smluvní povinnost zajištěnou smluvní pokutou poruší, povinen druhé smluvní straně zaplatit. Nezáleží přitom, zda této smluvní straně porušením zajištěné smluvní povinnosti skutečně vznikla škoda, smluvní pokuta má totiž povahu tzv. paušalizované náhrady škody. Z uvedeného plyne dvojí funkce smluvní pokuty - funkce zajišťovací a uhrazovací.

Institut smluvní pokuty zná jak zákoník občanský, obchodní, tak i zákoník práce. Zatímco v právu občanském či obchodním je smluvní pokuta častým nástrojem zajištění závazků, zákoník práce s jejím použitím příliš nepočítá.

Zákoník práce výslovně upravuje možnost sjednat si peněžitou částku, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší, pouze v rámci dohody o tzv. konkurenční doložce (blíže viz § 29a zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce). Jde o jediný zákonem předvídaný případ možnosti zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů smluvní pokutou. Zákoník práce proto neumožňuje smluvním stranám dohodnout si smluvní pokutu k zajištění splnění jiných pracovněprávních povinností. Jakékoliv jiné tazatelem uváděné ujednání obsažené v pracovní smlouvě je tedy neplatné pro rozpor se zákonem a nebude mít žádné právní účinky.

Se zaměstnancem se ani nelze dohodnout dopředu na tom, že se nárok na smluvní pokutu započítává na mzdu, tedy že mu zaměstnavatel strhne při výplatě mzdy částku odpovídající domnělé smluvní pokutě. Pomineme-li výše uvedené omezení při sjednávání smluvní pokuty v pracovně právních vztazích, pak zákoník práce sice umožňuje zaměstnavateli uzavřít se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy, avšak tu lze platně uzavřít pouze v případě, že zaměstnavateli již právo na peněžité plnění (např. právo na náhradu škody způsobenou zaměstnancem) skutečně vzniklo.

## Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)