

19. 1. 2004

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

# VZORY SMLUV S KOMENTÁŘEM - PRACOVNÍ SMLOUVA

Pracovní smlouva je jedním z nejběžnějších ze způsobů vzniku pracovního poměru. Přinášíme Vám vzor pracovní smlouvy spolu s komentářem, jež obsahuje další informace týkající se okolností uzavření pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva je jedním z nejběžnějších ze způsobů vzniku pracovního poměru. Zákoník práce stanoví, že před uzavřením pracovní smlouvy, 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 (zákon nestanoví žádné další podrobnosti ohledně způsobu seznámení zaměstnance zaměstnavatelem). V některých případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Pracovní smlouva (písemnou formu lze doporučit) musí minimálně obsahovat:

- vymezení smluvních stran (tj. identifikaci zaměstnance a zaměstnavatele),
- ujednání o druhu práce, kterou bude vykonávat zaměstnanec u zaměstnavatele (při vymezení druhu práce je důležité z hlediska budoucího využití zaměstnance zaměstnavatelem, a to s ohledem na právo zaměstnavatele určovat pracovní úkoly - lze sjednat i druh práce i alternativně),
- místo výkonu práce (stejně jako druh výkonu práce může být i místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno alternativně),
- den nástupu do práce (dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr),
- datum podpisu a podpisy smluvních stran (viz. Vzor).

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (viz. Vzor), je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

- (a) jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- (b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- (c) nárok na délku dovolené na zotavenou, popřípadě uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
- (d) údaj o výpovědních dobách,
- (e) údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
- (f) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

Pokud pracovní smlouva obsahuje pouze některé informace z výše uvedeného výčtu, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance pouze o informacích, jež nejsou obsažené v pracovní smlouvě. Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Jestliže

zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

V pracovní smlouvě lze sjednat i další podmínky výkonu práce zaměstnancem popř. ujednání upravující zánik pracovního poměru. Novelou zákoníku práce č. [155/2000](#) Sb. došlo k uzákonění možnosti sjednat i tzv. konkurenční doložku a odchodné.

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, má se zato, že je sjednán na dobu neurčitou.

V pracovní smlouvě lze sjednat i zkušební dobu, která činí, pokud nebyla sjednána zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Jde-li však o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je povinen tak učinit, jen 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 vydat zaměstnanci.

.....

## PRACOVNÍ SMLOUVA

uzavřená ve smyslu ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., Zákoníku práce ve znění jeho novel, a předpisů souvisejících.

**PRVNÍ REALITNÍ, s.r.o.**, IČO: 12 34 56 78, se sídlem: Nádražní 29, 150 00 Praha 5, zastoupená: Alešem Dvořákem, jednatelem společnosti

(dále jen "zaměstnavatel")

a

**David Sedlák**, RČ: 772356/1190, bytem Werichova 1129, Praha 5 - Hlubočepy, bankovní účet č.: 12345678/0800

(dále jen "zaměstnanec")

### I. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne 1.5.2003, přičemž den nástupu zaměstnance do práce se považuje za den vzniku pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2. Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je sjednán na dobu [určitou do \_\_.\_\_. 200\_, neurčitou].

## **II. Druh práce pracovníka a místo výkonu práce**

1. Druh práce, na který je zaměstnanec zaměstnavatelem přijímán (dále jen "práce") je realitní makléř.
2. Místem výkonu práce budou kanceláře zaměstnavatele v Praze 5, Nádražní 29.

## **III. Mzdové podmínky**

1. Zaměstnavatel se zavazuje platit zaměstnanci mzdu (dále jen "mzda") ve výši 35 000,- Kč (třicet pět tisíc korun českých).
2. Mzda snižená o příslušné platby ve smyslu obecně závazných právních předpisů a této smlouvy, bude vyplácena nejpozději do 15. dne následujícího měsíce na bankovní účet zaměstnance.

## **IV. Pracovní doba**

1. Doba výkonu práce (dále jen "pracovní doba") je stanovena v rozsahu 40 hodin týdně.
2. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel.

## **V. Práva a povinnosti zaměstnance**

1. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.
2. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci, svědomitě a zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se v průběhu výkonu práce dozví a které se týkají zaměstnavatele.
3. Zaměstnanec je povinen dodržovat ustanovení zákoníku práce a pokyny zaměstnavatele týkající se pracovní doby, přestávky v práci, rozvržení pracovní doby a začátek a konec pracovní doby.
4. Nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci za podmínek stanovených v §100 a násl. zákoníku práce.

## **VI. Jiná práva a povinnosti zaměstnavatele**

1. Před uzavřením smlouvy zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.
2. Při nástupu do práce byl zaměstnanec řádně seznámen s pracovním řádem zaměstnavatele, včetně pracovní doby, přestávky na oběd a ostatními provozními řády zaměstnavatele. Zaměstnanec byl zaměstnavatelem seznámen s

právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy, jež je povinen při své práci dodržovat.

**3.** Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

## **VII. Skončení pracovního poměru**

**1.** Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být ukončen:

- (a) dohodou (podle článku VII. odst. 2. této smlouvy),
- (b) výpovědí (podle článku VII. odst. 3. a 4. této smlouvy),
- (c) výpovědí pracovníka (podle článku VII. odst. 4. této smlouvy),
- (d) okamžitým zrušením (podle článku VII. odst. 5. této smlouvy).

**2.** Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

**3.** Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- (a) ruší-li se anebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Výpovědní lhůta činí tři měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci v němž byla doručena výpověď;
- (b) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Výpovědní lhůta činí tři měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci v němž byla doručena výpověď;
- (c) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat práci podle obecně závazných právních předpisů. Výpovědní lhůta činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci v němž byla doručena výpověď;
- (d) z jiných důvodů podle zákoníku práce.

Výpovědní lhůta činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci v němž byla výpověď doručena.

**4.** Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní lhůta činí dva měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci v němž byla výpověď doručena.

**5.** Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr písemně jen výjimečně, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského

posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci.

## VIII. Závěrečná ustanovení

1. Jakékoliv změny, doplňky nebo dodatky této smlouvy mohou být učiněny pouze písemně po dohodě a následném podpisu obou smluvních stran, čímž se takové změny, dodatky nebo doplňky stávají nedílnou součástí této smlouvy.
2. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, z nichž každé má stejnou platnost; každá strana obdrží jedno vyhotovení.
3. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran neupravené v této smlouvě se řídí ustanoveními zákoníku práce a souvisejícími předpisy upravujícími pracovně právní vztahy.
4. Obě strany svým podpisem potvrzují, že si smlouvu přečetly a plně souhlasí s jejím obsahem, který odpovídá jejich svobodné a pravé vůli.

Dne 1.4. 2003

Dne 1.4. 2003

-----

-----

zaměstnanec

zaměstnavatel

zpracoval: [Mgr. Tomáš Mužík, advokát Praha](#)

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

## Další články:

- [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](#)

- „Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?