



## IV.3 Pracovní smlouva a její obsah ([§ 27 a násl. ZP](#))

Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je jeho založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Především je stanovena písemná forma, přičemž dodržení písemné formy ZP ukládá zaměstnavateli. Pouze v případech, kdy jde o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, není zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně, i v těchto případech je však povinen tak učinit, 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. Aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, musí být vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Případně pozdější písemné vyhotovení pracovní smlouvy není již písemnou pracovní smlouvou zakládající pracovní poměr, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané (ústně, popřípadě konkludentním<sup>1</sup> jednáním). Pro případ nedodržení povinnosti písemné formy pracovní smlouvy zákoník práce nestanoví sankci její neplatnosti, takže platná je i pracovní smlouva uzavřená ústně, popř. konkludentním jednáním (mlčky). Zaměstnavatel však nedodržetím této povinnosti porušuje pracovněprávní předpis, za což může být úřadem práce postížen uložením pokuty.

V **pracovní smlouvě** je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout tzv. podstatné náležitosti, kterými jsou:

**druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán (funkce, činnost) - přesné vymezení druhu práce je důležité zejména z hlediska plnění základních povinností vyplývajících z pracovního poměru pro oba účastníky ([§ 35 odst. 1 ZP](#)), a v tomto smyslu souvisí s případnými změnami sjednaných pracovních podmínek, pokud jde o převedení na jinou práci ([kapitola V.1](#)). Přesné vymezení druhu práce je také důležité z hlediska odměňování práce, neboť zaměstnanec je zařazován do příslušné platové třídy na základě v pracovní smlouvě sjednaném druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací (a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem).

**místo výkonu práce** (obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo), jehož vymezení je důležité rovněž z hlediska případných změn sjednaných pracovních podmínek, pokud jde o přeložení zaměstnance nebo jeho vyslání na pracovní cestu.

**den nástupu do práce** (nejčastěji je používáno označení konkrétním kalendářním dnem, může však být uvedený i jakýmkoliv jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o který den jde). Tímto dnem vzniká pracovní poměr; jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Pokud by uvedené skutečnosti nebyly dohodnuty, není pracovní smlouva platně uzavřena.

Kdyby však zaměstnanec počal pro zaměstnavatele s jeho vědomím pracovat, přestože nebyla výslovně dojednána některá z tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy, považuje se pracovní smlouva za uzavřenou tzv. konkludentním jednáním (mlčky), kdy lze považovat za sjednaný druh práce ten druh práce, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím vykonávat, za sjednané místo výkonu práce to místo, v němž začal pracovat, a za sjednaný den nástupu do práce lze považovat den, kdy zaměstnanec začal takovou práci skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít i vytvořením faktického stavu, když zaměstnanec začne vykonávat práce, což zaměstnavatel tím, že mu začne dávat dispozice

---

<sup>1</sup> příd. <l> kniž. a odb. odůvodňující urč. úsudek, závěr: práv. k. čin z něhož lze soudit na urč. úmysl, i když nejde o výslovný projev vůle

k jejich výkonu, připouští.

Vedle tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy, které musí být sjednány, aby mohl platně vzniknout pracovní poměr, lze v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Lze sjednat např. pracovní poměr na dobu určitou, zkušební dobu, vysílání na pracovní cesty, kratší nebo jinak upravenou pracovní dobu, výkon práce ve směnách apod. Při sjednávání obsahu pracovní smlouvy je však třeba brát v úvahu, že pokud by pracovní smlouva obsahovala ujednání, která by svým obsahem odporovala právním předpisům, byla by pracovní smlouva v této části neplatná. K tomu viz zejména [§ 242 ZP](#) o neplatnosti právních úkonů. Neplatné by bylo např. ujednání, kterým by se zaměstnanec předem vzdával některých svých práv, jako je např. právo na dovolenou, na pracovní volno a náhradu platu za dobu překážek v práci, na plat za práci přesčas a na jiné nároky zaměstnance stanovené pracovněprávními předpisy, pokud tyto předpisy takovou dohodu výslovně nepřipouštějí.

### © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Na poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

tel.: +420-2-21921111, fax: +420-2-24918391, +420-2-21922664

Zákoník práce: Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn ([§ 84](#), [85](#) a [§ 87](#) odst. 1). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou ([§ 86](#) odst. 1) je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu ([§ 83a](#)); těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/mzda/cast2.asp>

§ 5 Mzda a náhradní volno za práci přesčas(1) Za dobu práce přesčas <sup>4)</sup> přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen "dosažená mzda") a **příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.

(2) Pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno podle odstavce 1 nepřísluší. **V kolektivní nebo v pracovní smlouvě lze sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně sjednán v rámci stanoveného limitu práce přesčas <sup>4a)</sup> nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.**

<http://odbory.vse.cz/public/smlouva.htm>

## 6. Práce přesčas

V souladu s ust. § 96, odst. 4 ZP sjednává se touto kolektivní smlouvou období, ve kterém práce přes čas nesmí překročit v **průměru osm hodin týdně, na 12 kalendářních měsících po sobě jdoucích.**

### Konkurenční doložka se firmám prodraží

Jedna ze změn, kterou přinesla novela Zákoníku práce, se dotýká i sjednávání konkurenční doložky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dosud platilo, že zaměstnanec nejdéle po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru nesmí vykonávat takovou výdělečnou činnost, která se shodovala s činností zaměstnavatele a měla by vůči ní konkurenční charakter. Jinak smluvní strany ve sjednávání této doložky neomezovala.

O jaké pozice jde? Dohody o konkurenční doložce je praktické sjednávat se zaměstnanci na pozicích **obchodních zástupců, produktových manažerů, obchodních ředitelů** apod. Jak je vidět, mohli by tito lidé na novém pracovišti použít získané informace ke škodě svého původního zaměstnavatele.

Podle nové úpravy, a to § 29a Zákoníku práce, která platí od letošního března, by měli všichni zaměstnavatelé pamatovat na to, že se v konkurenční doložce musejí zavázat, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání. Zákon přitom stanoví jeho **nejnižší hranici, která by měla dosahovat výši průměrného měsíčního výdělku, a to za uplynulé měsíční období, ve kterém se zaměstnanec nedopouštěl konkurenční výdělečné činnosti.** Vyrovnání je splatné zpětně za uplynulé měsíční období, kdy zaměstnanec plní svou povinnost a nevykonává konkurenční činnost.

Konkurenční doložku lze uzavřít pouze se zaměstnancem, po kterém to lze s ohledem na jeho pracovní pozici spravedlivě požadovat. Co se rozumí spravedlivým požadováním? Stručně řečeno zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci, který ve své pozici přicházel do styku s obchodními partnery zaměstnavatele, s jeho zákazníky, ale i s konkurencí a podobně, aby nevyužíval své poznatky a informace například o trhu, zákaznících a produktech ve prospěch jiného podnikatele. Takové informace by totiž mohly být konkurencí použity ke škodě zaměstnavatele.

Ze své praxe mohu uvést příklad z jedné velkoobchodní společnosti, jejíž zaměstnanec na pozici produktového manažera si po skončení pracovního poměru v této společnosti založil svou vlastní firmu a začal podnikat ve stejné oblasti. Protože však s ním měla velkoobchodní společnost uzavřenou konkurenční doložku, uplatnila ji a tento bývalý zaměstnanec musel zaplatit pokutu ve výši 300 tisíc korun.

Důležité novum v nejnovější úpravě je také to, že konkurenční doložku lze se zaměstnancem uzavírat nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná. **Ujednání o konkurenční doložce nelze tedy vkládat do pracovních smluv uzavíraných s novými zaměstnanci, neboť v převážné většině se pracovní smlouva uzavírá s tříměsíční zkušební dobou.**

V dohodě o konkurenční doložce lze také sjednat **smluvní pokutu, kterou je povinen zaměstnanec zaměstnavateli zaplatit tehdy, poruší-li závazek stanovený v konkurenční doložce.** Nově také platí, že závazek zaměstnance zdržet se konkurenční výdělečné činnosti zaniká, jestliže zaměstnanec dohodu porušil, ale za toto porušení zaplatil pokutu. Ta by měla být přiměřená s ohledem na to, jak důležité byly informace a poznatky, které zaměstnanec získal,

unikly. Kromě toho by pokuta měla plnit i funkci jakési paušální náhrady za škodu, kterou by zaměstnavatel utrpěl, jestliže by zaměstnanec závazek porušil.

Tak jako v předchozí právní úpravě i nyní musí být konkurenční doložka pochopitelně uzavřena písemně, jinak je neplatná. Nové však je, že **dohodu může vypovědět zaměstnanec, a to tehdy, pokud zaměstnavatel nezplatí zaměstnanci sjednané peněžité vyrovnání. Jestliže po uplynutí 15 dnů od splatnosti měsíčního vyrovnání zaměstnanec sjednanou částku neobdrží, může dohodu o konkurenční doložce písemně vypovědět. Dohoda pak zaniká prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi.**

Zaměstnavatel by měl tedy podle nového znění zákona sjednávat konkurenční doložku jen s tím zaměstnancem, který se při výkonu své činnosti seznámí s informacemi a získá poznatky, jejichž použití u konkurence by citelně majetkově poškodilo zaměstnavatele. Měl by si tedy spočítat, zda se mu vyplatí zaměstnance na takové pozici platit další rok, aby takovému úniku zabránil.

Jistě není ani třeba zdůrazňovat, že konkurenční doložky sjednané podle dřívějšího ustanovení Zákoníku práce, a to podle paragrafu 29 odstavce 2, se pochopitelně řídí původní právní úpravou a nevztahuje se na ně novela platná od 1. března 2004.

§ 29(1) V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
- c) den nástupu do práce.

(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

§ 29a(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

(2) Zaměstnavatel se v dohodě podle odstavce 1 zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období.

(3) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba ([§ 31](#)), lze dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.

(4) V dohodě podle odstavce 1 může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká. Výše peněžité částky musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 3.

(5) Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(6) Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(7) Dohoda podle odstavců 1 a 2 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 5 a 6.

§ 30(1) Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než šest měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou

a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků,<sup>30d)</sup>

b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (§ 124 až 128),

c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat; uvedené důvody zaměstnavatel blíže vymeze v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem, kterou lze nahradit písemným vymezením zaměstnavatele jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace.

(4) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 a 3, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5) V kolektivní smlouvě lze dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

**(6) Ustanovení odstavců 2 až 5 se nevztahují na pracovní poměry na dobu určitou uzavřené mezi zaměstnavatelem zprostředkovávajícím zaměstnání podle zvláštního právního předpisu<sup>30e)</sup> a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 38a a 38b).**

§ 31(1) V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

(2) Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

(3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

(4) Zrušen.

§ 32(1) 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.

(2) Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

(3) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, 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.
- (4) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda.
- (5) Informace uvedené v odstavci 3 písm. c), d) a f) a v odstavci 4 mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovněprávní předpis nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
- (6) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc.

## Mzda, náhrady mzdy a náhrady výdajů

### § 13 Pořadí srážek ze mzdy

- (1) Ze mzdy se srazí nejprve záloha na **daň z příjmů fyzických osob**, <sup>4)</sup> **pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti** <sup>5)</sup> a **pojistné veřejného zdravotního pojištění**. <sup>6)</sup>
- (2) Ostatní srážky ze mzdy dovolené zákoníkem, zákonem o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků a zákonem o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Podle těchto ustanovení se řídí u pohledávek, pro které byl soudem nebo správním orgánem nařízen výkon rozhodnutí, způsob provádění srážek i pořadí jednotlivých pohledávek.
- (3) U peněžitých trestů (pokut) a náhrad uložených vykonatelnými rozhodnutími příslušných orgánů a u přeplatků a neprávem přijatých částek na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a u přeplatků a neprávem přijatých částek dávek sociálního zabezpečení a hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnavateli bylo doručeno vykonatelné rozhodnutí příslušného orgánu.
- (4) U srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnavatelem se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda uzavřena; u srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s jiným zaměstnavatelem nebo s fyzickou osobou se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnavateli, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, byla tato dohoda doručena.
- (5) U nevyúčtovaných záloh na cestovní náhrady, náborový příspěvek <sup>7)</sup> a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru, u náhrady mzdy za dovolenou a u záloh na mzdu (její složku), které je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro jejich přiznání, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.
- (6) Jestliže zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí, které získaly pohledávky podle odstavců 2 a 3, zachováno i u nového plátce mzdy. Nový plátce mzdy začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního plátce mzdy nebo věřitele dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky; totéž platí i o provádění srážek ze mzdy podle odstavce 4, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

odbyt:

Vertrieb- und Marketing-Bereich

