

IV.1.2 Pracovní smlouva a její obsah (§ 34)

Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je jeho založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Především pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, musí být vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce.

Pracovní smlouva uzavřená jinak než písemně je sice neplatná, avšak zákoník práce stanoví, že bylo-li již započato s plněním (tedy nastoupil-li již zaměstnanec do práce na základě ústně nebo konkludentně uzavřené pracovní smlouvy), nelze se neplatnosti pracovní smlouvy dovolat. Zákoník práce tím poskytuje ochranu existujícímu pracovnímu poměru i na úkor toho, že nebyl založen písemně.

Zaměstnanec a zaměstnavatel konečně mohou pracovní smlouvu uzavřenou v ústní nebo konkludentní podobě tzv. konvalidovat, tedy v souladu s ustanovením § 582 občanského zákoníku pracovní smlouvu dodatečně uzavřít v písemné podobě. Tato dodatečně uzavřená písemná pracovní smlouva slouží vlastně jako potvrzení původní ústní nebo konkludentně dohodnuté pracovní smlouvy.

Je ale třeba upozornit, že pokud zaměstnavatel neuzavře pracovní smlouvu písemně, dopouští se tím přestupku nebo správního deliktu podle příslušných ustanovení zákona o inspekci práce, za což mu hrozí pokuta až do výše 10 000 000 Kč. To platí i v případě, že je písemná pracovní smlouva uzavřena dodatečně později.

Pokud jde o obsahové náležitosti pracovní smlouvy, v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce, na který je zaměstnanec přijímán. Zákoník práce nestanoví, jak úzce nebo naopak široce může být druh práce vymezen. Závisí tedy především na vůli zaměstnavatele a zaměstnance. Druh práce by nicméně neměl být tak široký, aby byl zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat prakticky jakékoliv práce. Pracovní smlouva může obsahovat i více druhů práce.

V souvislosti s druhem práce je třeba zvlášť upozornit, že zaměstnanec může být u téhož zaměstnavatele zaměstnán i ve více pracovněprávních vztazích, ale nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Tak například může být zaměstnanec u zaměstnavatele zároveň zaměstnán v pracovním poměru a na dohodu o provedení práce, ale nesmí v obou vztazích konat druhově stejné práce.

- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána. Zákoník práce ani zde nestanoví, jak úzce nebo naopak široce může být místo výkonu práce vymezeno. Běžně stačí, aby bylo místo výkonu práce vymezeno jako jedna obec. Lze se dohodnout i na užším místě výkonu práce (například konkrétní adresa, na níž sídlí zaměstnavatel nebo jeho organizační jednotka), ale v odůvodněných případech i na širším místě výkonu práce (například u zaměstnanců cestujících po zákaznících v rozsahu příslušného regionu).

V souvislosti s místem výkonu práce je třeba upozornit, že pokud je místo výkonu práce širší než jedna obec, mělo by být se zaměstnancem sjednáno i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec. Pokud pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad není sjednáno, považuje se za pravidelné pracoviště obec, v níž nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

- 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). Dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr zaměstnance, a to i když zaměstnanec do práce nenastoupí (například je dnem nástupu do práce 1. 1., což je státní svátek a zaměstnanec proto nemá nařízenou směnu).

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupí do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

Vedle tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy, lze v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Lze sjednat např. individuální mzdové podmínky, pracovní poměr na dobu určitou, 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, mohla by pracovní smlouva být v této části neplatná (pokud by šlo o rozpor se smyslem a účelem právního předpisu).

Podmínky sjednané v pracovní smlouvě lze měnit zásadně jen dohodou smluvních stran, což platí i pro podmínky nad rámec podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Proto i pokud je v pracovní smlouvě sjednáno například konkrétní rozvržení pracovní doby, je takové rozvržení pracovní doby závazné a zaměstnavatel nemůže pracovní dobu jednostranně proti vůli zaměstnance rozvrhnout jinak. K tomu srov. i judikát Nejvyššího soudu 21 Cdo 1395/2010.

Zaměstnavatel, který poruší stanovené povinnosti při vzniku pracovního poměru se dopouští přestupku nebo správního deliktu podle příslušných ustanovení zákona o inspekci práce a může mu za to být uložena pokuta. Horní hranice pokuty činí podle typu deliktního jednání 2 000 000 Kč nebo až 10 000 000 Kč.

