

ZÁVĚR

V článku uvedená klíčová úskalí využití výjimky podle § 39 odst. 4 ZP v souvislosti s projekty či granty, např. problematika kombinace běžné a projektové činnosti v jednom pracovním poměru, rizika spojená s oddělením pracovních poměrů a požadavky na přiměřenost a transparentnost, však nepředstavují vyčerpávající výčet všech možných situací, které mohou v praxi nastat.

Je důležité si uvědomit, že výjimka podle § 39 odst. 4 ZP má skutečně sloužit pouze jako mimořádné opatření v odůvodněných případech, a nikoliv jako standardní postup. Základním pravidlem zůstává, že po vyčerpání limitu „3 × 3 a dost“ by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud pro něj nadále existuje pracovní uplatnění. U sporných případů je proto nezbytné postupovat obezřetně, s důrazem na individuální posouzení, a vždy mít na paměti, že smyslem zákonné úpravy je ochrana práv zaměstnance.

POVINNÉ A DOPORUČENÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

Blížící se flexibilní novela¹⁾ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), má do pracovněprávních vztahů vrátit část smluvní volnosti, jež jim byla odňata změnami, které proběhly v roce 2023. Ne všechna svázanost však plyne přímo ze zákoníku práce. V řadě případů zaměstnavatelé používají nevhodně formulované vzory pracovních smluv, sjednávají v nich např. konkrétní rozvržení pracovní doby či výměru dovolené, a poté bývají nepřijemně překvapeni, že nemohou tyto podmínky jednostranně měnit. Z uvedeného pak pramení otázka, které se věnuje tento příspěvek: Co do pracovní smlouvy patří, a co by naopak mělo zůstat mimo její text? (V článku ponecháváme stranou zaměstnance, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, jakož i zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.)

POVINNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy vymezuje § 34 odst. 1 zákoníku práce tak, že pracovní smlouva musí obsahovat **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána, a **den nástupu do práce**. Tyto tři náležitosti pracovní smlouva **obsahovat musí**, jinak by nebyla platně uzavřena.

¹⁾ Sněmovní tisk č. 775, dostupný na <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

Druh práce

Na rozdíl od některých zahraničních právních úprav české právo nevyžaduje, aby byl druh práce sjednán blíže než jako **označení pracovní pozice**. Druh práce tedy lze v pracovní smlouvě sjednat jak poměrně **obecně/široce** (např. operátor výroby, číšník), tak **konkrétně** (např. asistent vedoucího obchodního oddělení). Druh práce nicméně nelze sjednat tak, aby umožňoval výkon jakékoliv práce (např. administrativní pracovník u zaměstnavatele se stovkami zaměstnanců téměř výlučně v administrativě), protože pak by bylo ujednání o druhu práce neplatné pro rozpor se zákonem, což by opět vedlo k neplatnosti pracovní smlouvy.

Druhů práce může být v pracovní smlouvě sjednáno i **více**, a to bez konkrétního omezení (např. učitel a školník). Opět však musí jít o takové ujednání, které je dostatečně určité a lze z něj dovodit, jakou práci lze zaměstnanci přidělovat – nesmí tedy jít o ujednání, kterým by se fakticky druh práce rozšířil tak, že by zaměstnanec mohl konat jakoukoliv práci (např. dělník, údržbář, administrativní pracovník a vedoucí).

V případech, že je sjednáno více druhů práce, je nutné dbát na to, zda je ve vztahu ke každému z nich sjednán **konkrétní rozsah pracovní doby** (např. 65 % školník, 35 % řidič). Pokud tomu tak je, musí zaměstnavatel přidělovat práci odpovídající danému druhu práce ve sjednaném rozsahu. Kdyby ji zaměstnavatel neměl, nastala by zpravidla překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Proto je pro zaměstnavatele obecně vhodnější **mít více druhů práce sjednáno bez konkrétní „distribuce úvazku“** (např. školník, řidič). Judikatura pak dovozuje, že *„v takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat.“*²⁾

Jistou nevýhodou je zde nicméně to, že pokud by zaměstnanec ve vztahu k jednomu z více druhů práce **dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost**, nebo **přestal splňovat předpoklady či požadavky pro jeho řádný výkon**, nebylo by možné takovou situaci řešit **výpovědí** z pracovního poměru, neboť judikatura dovozuje, že *„zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“*³⁾ Zaměstnavatel tedy bude přidělovat tu práci, k níž je zaměstnanec způsobilý a splňuje předpoklady a požadavky, a to v maximálním možném rozsahu, přičemž ve zbývajícím rozsahu půjde o překážku v práci na straně zaměstnance bez práva na náhradu mzdy nebo platu.

Druh práce nelze zaměňovat s **pracovní náplní**. Pracovní náplň či bližší vymezení sjednaného druhu práce představuje **jednostrannou informaci** ze strany zaměstnavatele blíže popisující pracovní úkoly, povinnosti a kompetence spojené s určitým pracovním místem. Zaměstnavatel by měl dbát na to, že pracovní náplň **nemá být ani součástí, ani nedílnou přílohou** pracovní smlouvy. Kdyby tomu tak bylo, hrozilo by riziko, že je pracovní náplň sjednána dohodou stran, přičemž dohodnutou pracovní náplň nelze měnit jinak než dodatkem k pracovní smlouvě, tj. nelze ji změnit bez souhlasu zaměstnance. Zaměstnavatelé by tedy měli **pracovní náplň koncipovat jako samostatný jednostranný dokument oddělený od textu pracovní smlouvy**, aby si zachovali právo upravovat ji podle potřeby. Pracovní náplň smí nicméně druh práce pouze blíže vymežit, nikoliv jej změnit. Pokud by tedy v pracovní náplni byl zaměstnanci uložen úkol, který do sjednaného druhu práce nespadá (např. by číšníkovi byl v pracovní náplni uložen úklid a údržba toalet), nebyl by zaměstnanec povinen jej splnit.

²⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017.

³⁾ Viz rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 13. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, a ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019.

Místo výkonu práce

Již ze zákonné dikce „místo nebo místa výkonu práce“ je patrné, že **rovněž míst výkonu práce může být sjednáno více**. I v tomto případě zákoník práce neomezuje vůli stran, a tudíž i místo výkonu práce může být sjednáno **jak široce** (např. kraj, obec), **tak úzce** (např. konkrétní adresa). Nemělo by jít ovšem o ujednání **nepřiměřeně široké ve vztahu k druhu práce** (např. číšník by neměl mít jako místo výkonu práce sjednaný celý Jihočeský kraj, pakliže jeho zaměstnavatel provozuje dvě restaurace, obě v Českých Budějovicích). Přílišná šíře místa výkonu práce by opět vedla k tomu, že by toto ujednání bylo pro rozpor se zákonem neplatné, což by opět vedlo k neplatnosti pracovní smlouvy.

Zajímavou možností, jak sjednat místo výkonu práce, je jeho uvedení jako **výrobní a obchodní provozovny** organizace či jiným podobným způsobem. Takovým vymezením se již zabýval Nejvyšší soud a dovodil, že „vzhledem k tomu, že pojem ‚výrobní a obchodní provozovny‘ jasně definuje, které části zaměstnavatele (jeho provozovny) a jakého druhu (výrobní a obchodní) mohou být místem výkonu práce, lze souhlasit s odvolacím soudem, že místo výkonu práce bylo určeno na-prosto jednoznačně, srozumitelně a určitě.“⁴⁾ Dokonce pak z citovaného judikátu vyplývá, že **místo výkonu práce** v takovém případě zahrnuje **nejen provozovny již existující ke dni podpisu pracovní smlouvy, ale i provozovny, které vzniknou teprve následně**.

Varovat je třeba pouze před **přílišnou šíří**, nebo naopak **přílišnou konkrétností** místa výkonu práce.

Je-li totiž místo výkonu práce **široké**, konkrétně pak **širší než jedna obec**, je třeba v pracovní smlouvě sjednat též **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad** (§ 34a zákoníku práce), které již nesmí být širší než jedna obec. Pro účely cestovních náhrad se pak cesta mimo toto pravidelné pracoviště považuje za pracovní cestu (§ 156 odst. 2 zákoníku práce), tj. zaměstnanci přísluší tytíž cestovní náhrady jako při pracovní cestě. Jinak řečeno: sjednání širokého místa výkonu práce zaměstnavateli sice umožní přidělovat zaměstnanci práci na větším území, ale nezprostí ho to nákladů v podobě cestovních náhrad. Má-li např. zaměstnanec místo výkonu práce sjednáno jako Praha a Benešov a pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad jako Praha, pak zaměstnavatel smí po zaměstnanci požadovat výkon práce i v Benešově a nejedná se o pracovní cestu, u níž by byl třeba předchozí souhlas zaměstnance, avšak z hlediska cestovních náhrad bude mít zaměstnanec stejná práva jako při pracovní cestě.

Pokud by pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad **sjednáno nebylo**, považovala by se za pravidelné pracoviště **obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce**. Judikatura k tomu dodává, že „určení místa pravidelného pracoviště podle pravidel zde stanovených má stejný dopad, jako by bylo místo pravidelného pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě (srovnej dikci ‚Není-li v pracovní smlouvě...‘); jinak řečeno, pokud jsou zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zák. práce (a místo pravidelného pracoviště zaměstnance tak bylo dáno), lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným pokynem ze strany zaměstnavatele.“⁵⁾ Je proto třeba doporučit, aby **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad bylo sjednáno v pracovní smlouvě**, neboť není-li tomu tak, určí se na základě zákonné domněnky a takto určené pracoviště nelze změnit ani pokynem zaměstnavatele, ani změnou okolností, ale jedině dohodou stran. To může být matoucí, neboť se zde dohodou stran mění něco, co mezi týmiž stranami vlastně dosud nikdy sjednáno nebylo.

Je-li naopak místo výkonu práce sjednáno úzce, konkrétně jako **adresa**, je to pro zaměstnavatele velmi svazující, neboť jakýkoliv výkon práce mimo danou adresu je už nutné považovat

⁴⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

⁵⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. ledna 2024, sp. zn. 21 Cdo 2608/2023.

za **pracovní cestu**, což je spojeno jednak s potřebou **souhlasu zaměstnance**, jednak s povinností vydání **cestovního příkazu** (ledaže jsou podle § 153 odst. 2 zákoníku práce práva zaměstnance nezpochybnitelná a zaměstnanec na písemném cestovním příkazu netrvá) a **úhradou cestovních náhrad**.

Z pohledu autora lze tedy doporučit **sjednávat místo výkonu práce jako obec**, eventuálně šířejí tam, kde je to třeba, a to za současného sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je dnem, kterým **vzniká pracovní poměr** (§ 36 zákoníku práce). Nemusí se přitom jednat o pracovní den zaměstnance, tj. den, v němž má zaměstnanec první směnu. Z hlediska zákoníku práce může být dnem nástupu do práce i den pracovního klidu (např. neděle pro zaměstnance pracujícího od pondělí do pátku) nebo tzv. placený svátek (např. 1. květen, který v roce 2025 připadá na čtvrtek).

Den nástupu do práce dokonce **nesmí být sjednán ani jako konkrétní datum** (byť je to v praxi zcela běžné), ale může být sjednán i **jinou konkrétní skutečností** (např. bude den nástupu do práce sjednán jako den, kdy nabude právních účinků fúze zaměstnavatele s jinou přesně vymezenou obchodní společností).

Hlavní je, aby nebyl den nástupu do práce sjednán neurčitě, šlo by totiž opět o neplatně sjednanou pracovní smlouvu. Tak tomu je zejména, když zaměstnavatel chce v pracovní smlouvě vyjádřit to, že den nástupu do práce je nepracovním dnem. Zcela nevhodná je např. formulace: „*Pracovní poměr vzniká dne 1. 1. 2025. Zaměstnanec nastoupí do práce dne 2. 1. 2025.*“ Z této formulace nelze bez dalšího zjistit, jestli je dnem nástupu do práce 1. leden 2025, nebo 2. leden 2025, což může v krajním případě (nelze-li tuto nejasnost odstranit výkladem) vést až k neplatnosti pracovní smlouvy. **Den nástupu do práce je nutné sjednat jako jeden údaj.**

Den nástupu do práce podle zákoníku práce konečně nelze plést se **dnem vzniku nemo-cenského pojištění** podle § 10 odst. 1 a 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pojištění totiž zaměstnanci nevzniká vždy dnem nástupu do práce podle pracovní smlouvy, ale **dnem, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci pro zaměstnavatele**, za nějž se považuje též **den přede dnem započetí výkonu práce, za který příslušela náhrada mzdy nebo platu nebo za který se mzda nebo plat nekrátí** (tedy tzv. placený svátek). V praxi se tak může stát, že dnem nástupu do práce bude např. sobota 1. března 2025, ale dnem vzniku pojištění (který se tedy bude ohlašovat na Českou správu sociálního zabezpečení) bude až pondělí 3. března 2025 jakožto den, ve kterém zaměstnanec začne skutečně vykonávat práci.

DOPORUČENÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Vedle uvedených povinných náležitostí se pak v pracovní smlouvě lze setkat s řadou dalších ujednání. Společným leitmotivem je zde to, že **zákoník práce na řadě míst obsahuje určitou úpravu s dovětkem, že lze sjednat něco jiného**. Pokud zákoník práce hovoří o tom, že je něco možné dohodnout či sjednat, myslí tím mnohdy dohodu se zaměstnancem, pro niž je vhodným nástrojem právě text pracovní smlouvy. Podíváme se proto na typická ujednání, která se v pracovních smlouvách vyskytují a **jejich uvedení lze doporučit**.

Zkušební doba

O **zkušební době** bylo již napsáno mnoho odborných článků a po flexibilní novele zákoníku práce jistě přibudou další, neboť tato novela má mimo jiné změnit maximální délku zkušební doby i pravidla pro její běh, zejména tedy prodloužování. Na tomto místě se nicméně sluší uvést, že typickým vedlejším ujednáním v pracovní smlouvě je právě ujednání o zkušební době, neboť

zkušební doba neplyne automaticky ze zákona, a musí tudíž být sjednána, a to nejpozději v den nástupu do práce. Podmínky a omezení stanoví § 35 zákoníku práce. V aktuálním znění jde především o to, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců po sobě jdoucích) a zároveň nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Doba trvání pracovního poměru

Rovněž o **pracovním poměru na dobu určitou** bylo již popsáno mnoho stran. Pro účely tohoto článku se tedy i zde omezíme na stručné konstatování, že **pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jeho trvání**. To tedy pro text pracovní smlouvy znamená, že „doba neurčitá“ v ní být uvedena nemusí, zatímco „doba určitá“ by se musela písemně sjednat. Podmínky a omezení stanoví § 39 zákoníku práce. V aktuálním znění jde především o to, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Výjimky stanoví jednak zákoník práce pro účely agenturního zaměstnávání, jednak zvláštní právní předpisy (např. pro účely zaměstnávání cizinců) a konečně je též možné, aby z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce výjimku vůči dotčenému okruhu zaměstnanců zavedl zaměstnavatel dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem (pokud u něj odborová organizace nepůsobí).

Souhlas s pracovními cestami

Dalším typickým ujednáním je **souhlas s konáním pracovních cest**. Tento souhlas navazuje na dikci § 42 odst. 1 zákoníku práce, podle nějž zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Tato dohoda nicméně může být **obecná, obsažená už v pracovní smlouvě**, a to de facto bez jakéhokoliv omezení. Lze se někdy setkat s tím, že zaměstnanec souhlasí s pracovními cestami, ovšem jen do určité délky (např. do 2 týdnů po sobě jdoucích) či do určitých lokalit (např. v rámci České republiky a zemí Evropské unie). Běžnější je ale neomezené ujednání, jímž zaměstnanec odsouhlasí, že jej zaměstnavatel může vysílat na pracovní cesty v rámci České republiky i do zahraničí, a to bez časového omezení či limitu jejich četnosti.

K uvedenému se sluší dodat, že takový souhlas **nezbavuje zaměstnance ochrany podle § 240 odst. 1 a 2 zákoníku práce**, podle nichž lze zaměstnance z tam uvedených kategorií zaměstnanců (např. těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let) vysílat na pracovní cesty mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Zde už se myslí **konkrétní souhlas s určitou pracovní cestou**. I kdyby tedy např. zaměstnankyně podepsala v pracovní smlouvě souhlas s konáním pracovních cest a následně otěhotněla, tak není povinna další pracovní cesty vykonávat, pokud s jejich konáním nesouhlasí. Nebude se jednat o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Na druhou stranu, pokud by konání pracovních cest bylo požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon práce (např. u druhu práce „obchodní cestující“) a zaměstnanec by s poukazem na § 240 zákoníku práce dlouhodobě odmítal cestovat k zákazníkům, není vyloučeno rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce.⁶⁾

Ujednání v oblasti pracovní doby a dovolené

Řada ujednání, která jsou pro zaměstnavatele důležitá, se objevuje rovněž v oblasti **pracovní doby a dovolené**.

⁶⁾ S ohledem na omezení plynoucí z § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce pochopitelně nikoliv během těhotenství, mateřské dovolené, otcovské dovolené či rodičovské dovolené.

Primárně je třeba upozornit na možnost **dohody o práci přesčas** nad zákonem stanovený rozsah 8 hodin týdně a 150 hodin ročně, a to až do celkového limitu práce přesčas (§ 93 odst. 2 až 5 zákoníku práce). Tuto dohodu lze sjednat již v pracovní smlouvě, a to i na dobu neurčitou. Oproti někdy se vyskytující praxi tak **není třeba dohodu o práci přesčas uzavírat vždy znovu na každý kalendářní rok**, ale může být rovnou obsažena v pracovní smlouvě.

Dále pokud by měl zaměstnanec pracovat po **kratší pracovní dobu**, tj. na tzv. částečný úvazek, je nutné to písemně sjednat (§ 80 zákoníku práce). Ideálním nástrojem je i zde pracovní smlouva. Není-li rozsah pracovní doby sjednán, platí, že jde o pracovní poměr na stanovenou (případně zkrácenou) pracovní dobu, tedy na tzv. plný úvazek.

Novinkou účinnou od 1. ledna 2025 je možnost sjednat, že **zaměstnanec si bude** za sjednaných podmínek **sám rozvrhovat pracovní dobu do směn** (tzv. samorozvrhování pracovní doby podle § 87a zákoníku práce). Podobně jako u **sdíleného pracovního místa** (§ 317a zákoníku práce) nicméně autor neočekává, že by v praxi toto ustanovení bylo často využíváno – v pracovním poměru bude asi i nadále častěji využívána pružná pracovní doba, zatímco samorozvrhování pracovní doby bude standardem spíše u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u nichž po něm praxe zejména od 1. října 2023 volala. I tato ujednání nicméně mohou být obsahem pracovní smlouvy.

Důležitá je pak možnost **zkrátit lhůtu pro seznamování s rozvrhem pracovní doby** (či jeho změnou), a to ze zákonem stanovených 2 týdnů (u konta pracovní doby 1 týdne) na kratší dobu (§ 84 zákoníku práce). Minimum zákoník práce nestanoví, nicméně opět by nemělo jít o vysloveně zneužívající ujednání. Jako inspirace může posloužit kdysi plánovaná, leč neschválená koncepční novela zákoníku práce z let 2016–2017, která měla do § 84 zákoníku práce doplnit, že kratší doba seznámení s rozvrhem pracovní doby nesmí být kratší než **2 dny**. Pod tuto (byť zákonem neupravenou) lhůtu autor nedoporučuje jít.

Podobně pak zákoník práce umožňuje **zkrátit lhůtu pro oznámení určené doby čerpání dovolené**, která rovněž činí podle zákoníku práce 14 dní (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). I zde je podle názoru autora možné v pracovní smlouvě tuto lhůtu zkrátit, přičemž autor doporučuje s ohledem na smysl a účel dovolené jakožto soustavného volna k zotavení zaměstnance a regeneraci jeho pracovních sil tuto lhůtu **nezkracovat více než na 3 dny, ideálně ji ponechat v délce alespoň 1 týdne**.

Ujednání v oblasti odměňování

Důležitou součástí pracovní smlouvy mohou být rovněž vybraná **ujednání týkající se mzdy či platu**. Zatímco v případě **platu nelze sjednat jeho výši**, neboť ta se určuje platovým výměrem (§ 136 zákoníku práce), u **mzdy** je možné **její výši sjednat**, a to jak v pracovní smlouvě, tak v samostatné dohodě o mzdě. V obou případech je pak pro zaměstnavatele nevýhodou to, že smluvně sjednanou mzdu nelze změnit (a tedy ani snížit) bez souhlasu zaměstnance, na druhou stranu však mzdu lze takto sjednat již s přihlédnutím k práci přesčas v určitém rozsahu (§ 114 odst. 3 zákoníku práce). To znamená, že za práci přesčas v takto sjednaném rozsahu již nepřísluší dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno.

Vyšší flexibilita u zaměstnavatelů odměňujících mzdou se pak projevuje rovněž v tom, že ve vztahu ke **mzdě za noční práci a mzdě za práci v sobotu a neděli** právní úprava umožňuje (§ 116 a § 118 zákoníku práce) **sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku**, než je zákonem stanovených 10 % průměrného výdělku. Uvedené lze tedy rovněž učinit součástí pracovní smlouvy. Judikatura Nejvyššího správního soudu pak dovozuje, že „*podstatné je, aby nedošlo k vyprázdnění smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace za to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.*“⁷⁾

⁷⁾ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. ledna 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017.

Z běžně se vyskytujících ujednání pak ještě lze doplnit, že **má-li být mzda (či plat) vyplácena bezhotovostním převodem na účet, je k tomu třeba dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem** (§ 143 odst. 1 zákoníku práce). I zde lze doporučit, aby tato dohoda byla součástí pracovní smlouvy.⁸⁾

Konečně je třeba upozornit na § 141 odst. 4 zákoníku práce, podle nějž je povinností zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiném dnu výplaty. Vhodnou součástí pracovní smlouvy je tedy ujednání o tom, že **případně-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu na dobu, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, bude mu mzda či plat i tak vyplacen v pravidelném výplatním termínu**. Uvedené ujednání dává pochopitelně smysl tam, kde se mzda či plat vyplácí bezhotovostním převodem na účet, neboť takto lze mzdu či plat vyplatit i v době, kdy je zaměstnanec na dovolené.

Další ujednání, u nichž je vyžadována dohoda se zaměstnancem

Vedle uvedených oblastí lze pak obecně doporučit, aby součástí pracovní smlouvy bylo to, na čem se zaměstnavatel se zaměstnancem podle zákoníku práce **musí** v případě zájmu **domluvit**, a to mnohdy v písemné formě. Jako příklad lze uvést **práci na dálku** (§ 317 zákoníku práce), byť zde řada zaměstnavatelů volí raději samostatnou dohodu s ohledem na rozsah záležitostí, která se v ujednání o práci na dálku zpravidla vyskytují.

Další doporučený obsah pracovní smlouvy se pak odvíjí od dikce § 4a odst. 1 a 2, jakož i § 301 písm. c) a § 306 zákoníku práce. Z těchto ustanovení v zásadě vyplývá, že **jakékoliv povinnosti zaměstnance, které neplynou přímo z právních předpisů, je nutné sjednat ve smlouvě se zaměstnancem**. **Pracovní řád**, jakož i jiné interní předpisy – interní akty řízení totiž **nesmí ukládat nové povinnosti, ale smí jen rozvést povinnosti** již existující podle zákoníku práce a jiných právních předpisů, a to podle podmínek panujících u zaměstnavatele.

Specificky tak lze doporučit, aby se zaměstnavatelé v pracovních smlouvách soustředili na tyto oblasti⁹⁾:

- **Mlčenlivost** – pakliže má zaměstnanec přístup k osobním údajům, obchodnímu tajemství či jiným důvěrným informacím, je vhodné **smluvně jej zavázat k mlčenlivosti**. Je tomu tak i proto, že nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů) obecnou úpravu mlčenlivosti zaměstnanců neobsahuje a § 47 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, tuto úpravu vztahuje jen na zpracování osobních údajů k zajišťování obranných a bezpečnostních zájmů České republiky.
- **Kybernetická bezpečnost** – v současné době s ohledem na existující riziko kybernetických útoků je v zájmu zaměstnavatele rozpracovat pravidla kybernetické bezpečnosti, např. pokud jde o zákaz připojovat do sítí zaměstnavatele soukromá zařízení (např. USB flash disky) nebo zákaz instalovat jakýkoliv software neschválený zaměstnavatelem. Ačkoliv se lze setkat i s názorem, podle nějž postačí tyto zákazy stanovit jednostranně interním předpisem (vydaným na základě § 316 odst. 1 zákoníku práce, tj. k rozvedení zákazu užívat jakýkoliv majetek zaměstnavatele k soukromým účelům), podle názoru autora je sporné, zda opravdu lze tento obecný zákaz jednostranně „konkretizovat“ až do té míry, že budou jednostranně stanovena detailní pravidla, jak smí zaměstnanec zacházet s výpočetní technikou. Podle

⁸⁾ Tzv. flexibilní novela zákoníku práce má nicméně toto pravidlo změnit a bezhotovostní výplata mzdy či platu má být prioritním způsobem výplaty – dohoda tedy napříště nemá být potřebná.

⁹⁾ Nejde pochopitelně o úplný výčet – podle povahy činnosti zaměstnavatele může vyvstat potřeba i jiných ujednání, např. o pravidlech užívání služebních vozidel, právech duševního vlastnictví či konkurenční doložce.

názoru autora je proto **vhodnějším a bezpečnějším řešením sjednat v pracovní smlouvě základní příkazy a zákazy v této oblasti s tím, že bude rovnou sjednáno, že bližší podmínky může stanovit interní předpis zaměstnavatele.**

- **Seznamování s interními předpisy** – zákoník práce v § 301 písm. c) stanoví zaměstnancům povinnost **dodržovat ostatní (tj. interní) předpisy** vztahující se k práci jimi vykonávané, **pokud s nimi byli řádně seznámeni**. Na rozdíl od právních předpisů tak zde zaměstnavatel musí v případě sporu prokázat nejen existenci předpisu a jeho obsah, ale též to, že s ním byl zaměstnanec řádně seznámen. Lze proto doporučit rovnou v pracovní smlouvě se zaměstnancem **dohodnout, že mu budou předpisy předávány určitým způsobem** (např. na pracovní e-mail) a že je v takovém případě **povinen se s jejich textem řádně a včas seznámit**. Zaměstnavatel tím posílá své postavení pro případ, že by zaměstnanec následně rozporoval seznámení s textem určitého předpisu.

CO NAOPAK DO PRACOVNÍ SMLOUVY (RADĚJI) NEUVÁDĚT

Z výše uvedeného by se mohlo zdát, že pracovní smlouva je určitý „univerzální dokument“, v němž lze popsat a sjednat téměř vše. Svým způsobem tomu tak je, ale přesto jsou oblasti, které by zaměstnavatel ve svém zájmu v pracovní smlouvě blíže upravovat neměl. **Je tomu tak proto, že to, co je sjednáno ve smlouvě, mění se opět jedině dohodou stran. Zaměstnavatel by tak obecně neměl do pracovní smlouvy vtělovat to, o čem zákoník práce či jiný právní předpis stanoví, že činí zaměstnavatel jednostranně.** Typické oblasti, v nichž se často chybuje, opět uvádíme níže.

Pracovní doba a její rozvržení

Velmi častou chybou je, že zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvede **zbytečné podrobnosti o pracovní době**. Tím se myslí zejména její **konkrétní výměra v hodinách** (např. 40 hodin týdně) nebo **způsob jejího rozvržení** (např. je rozvržena nerovnoměrně ve třísměnném pracovním režimu). Jak plyne z judikatury Nejvyššího soudu, zaměstnavatel a zaměstnanec si v pracovní smlouvě mohou „*dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem (...)* Mezi tyto další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a **není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, případně její rozvržení), pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek**“.¹⁰⁾

Jinými slovy, pokud zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvede např. to, že je pracovní doba rozvržena ve třísměnném pracovním režimu, znamená to, že bez dohody se zaměstnancem již musí zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu ve třísměnném pracovním režimu.

O **pracovní době** jako takové by tak pracovní smlouva (kromě výše uvedených ujednání) měla v zásadě uvádět jen to, **zda jde o pracovní dobu stanovenou (tj. plný úvazek) nebo kratší (tj. částečný úvazek) a u částečného úvazku uvádět rozsah**, ideálně v procentech (např. 50 % stanovené týdenní pracovní doby), desetinných číslech (např. 0,5 stanovené týdenní pracovní doby) či zlomkem plného úvazku (např. ½ stanovené týdenní pracovní doby). Uvedení číselného rozsahu (např. 40 hodin týdně) není vhodné, protože to v sobě již implikuje, jak bude pracovní doba rozvržena (viz § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce upravující délku stanovené pracovní doby v závislosti na typu práce a směnném pracovním režimu).

¹⁰⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010.

Benefity a pracovní podmínky obecně

Výše uvedené pak lze zobecnit tak, že **zaměstnavatel by optimálně neměl v pracovní smlouvě uvádět zaměstnanecké benefity, jimiž se odchyluje od zákona ve prospěch zaměstnanců**, neboť pokud by tyto benefity potřeboval do budoucna snížit či zcela odebrat, tak nemůže očekávat, že budou všichni zaměstnanci ochotni podepsat dodatek k pracovní smlouvě a těchto benefitů se vzdát.

Pracovní smlouva by tak neměla obsahovat např. **zvýšenou výměru dovolené** nad rámec zákoníku práce, právo na **soukromé užívání služebního vozidla, notebooku, mobilního telefonu** a dalšího vybavení zaměstnavatele či **souhlas s výkonem vedlejší výdělečné činnosti**, zejména pokud by nebyly sjednány podmínky pro jeho odvolání.

Vhodným právním nástrojem pro zavádění benefitů je **vnitřní předpis** zaměstnavatele (§ 305 zákoníku práce), neboť tím může zaměstnavatel zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců za současného zachování možnosti budoucích jednostranných úprav. V případě **individuálních pracovních podmínek** bude vhodným nástrojem individuální dokument (např. souhlas s výkonem vedlejší výdělečné činnosti) či dohoda s konkrétním zaměstnancem, v níž budou ujednány i podmínky jejího ukončení (např. dohoda o užívání služebního vozidla).

Informace o obsahu pracovního poměru

Specifickou otázkou pak je, zda je možné v pracovní smlouvě splnit též **informační povinnost** o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce, tj. informovat zaměstnance v textu pracovní smlouvy např. o běhu a délce výpovědní doby. **Obecně to možné je, nicméně s ohledem na výše uvedené to podstatně zvyšuje riziko, že bude taková informace vyhodnocena jako ujednání stran a že ji tedy bude možné změnit nikoliv jednostranně, ale jedině dohodou stran.**

Bezpečnějším řešením proto je plnit informační povinnost **mimo pracovní smlouvu samostatným jednostranným dokumentem**, u nějž je dána možnost jeho změny zaměstnavatelem.

Kompromisní řešení pak nabízí stanovisko Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, podle nějž zaměstnavatel může **plnit informační povinnost „rovněž prostřednictvím pracovní smlouvy (DPČ a DPP), a pokud možno v jejím rámci výslovně uvést, že jde právě a jen o písemnou informaci (nikoliv o ujednání v pravém slova smyslu), k jejíž změně se – na rozdíl od jiných částí pracovní smlouvy, DPČ a DPP – souhlas zaměstnance nevyžaduje.**¹¹⁾ Jinak řečeno, je přípustné splnit informační povinnost rovněž přímo v textu pracovní smlouvy, nicméně explicitně uvést, že konkrétní článek není ujednáním stran, ale jednostrannou informací zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Pracovní smlouva představuje základní rámec pracovněprávního vztahu vymezující v mezích zákona práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Zejména pro zaměstnavatele pak může být v návaznosti na svůj obsah „dobrý sluha, ale zlý pán“. Zaměstnavatelé by proto i ve světle blížící se flexibilní novely zákoníku práce měli klást důraz na to, aby v pracovní smlouvě měli sjednáno to, co pro své potřeby využijí, ale zároveň se zbytečně neomezovali v tom, co podle zákoníku práce mohou činit i jednostranně.

¹¹⁾ Viz výkladové stanovisko Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. XXXI./3. přijaté na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. a 11. listopadu 2023, dostupné na <https://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-xxxi-kolin-listopad-23.pdf>.