

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

MANAŽERSKÁ PRACOVNÍ SMLOUVA

Bakalářská diplomová práce

Olomouc 2018

Markéta Vejrostová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

MANAŽERSKÁ PRACOVNÍ SMLOUVA

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Mgr. Bc. Markéta Vejrostová

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Manažerská pracovní smlouva*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. Bc. Kláře Tesaříkové Čermákové za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích méjí bakalářské diplomové práce. Velké poděkování patří rovněž méjí rodině za podporu během celého studia.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Mgr. Bc. Markéta Vejrostová</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Andragogika v profilaci na personální management</i>
Obor obhajoby práce:	<i>Andragogika v profilaci na personální management</i>
Vedoucí práce:	<i>Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková</i>
Rok obhajoby:	2018

Název práce:	Manažerská pracovní smlouva
Anotace práce:	<p>Cílem teoreticky koncipované bakalářské diplomové práce je na základě platné právní úpravy v České republice popsat a analyzovat manažerskou pracovní smlouvu coby dvoustranný právní úkon, charakterizovat její specifická ujednání a formulovat návrh vzorové manažerské pracovní smlouvy.</p> <p>S ohledem na stanovený cíl práce je po terminologickém vymezení základních pojmů věnována pozornost výhradně manažerské pracovní smlouvě, a to od definování jejích subjektů, procesu uzavírání, obsahu až k zániku smlouvy. Samostatnou dílčí kapitolu tvoří charakteristika specifických ujednání manažerské pracovní smlouvy. Kapitola zahrnuje ujednání o jmenování a odvolání z funkce, konkurenční doložce, odstupném a problematice dvojkoľejnosti funkcí. Závěrečná část bakalářské diplomové práce shrnuje zjištěné teoretické poznatky v rámci životního cyklu manažerské pracovní smlouvy a v příloze prezentuje její vzorový návrh. Jeho vypracování představuje nejdůležitější formální náležitost přijímání pracovníků v rámci každé organizace.</p>
Klíčová slova:	pracovní smlouva, manažer, manažerská pracovní smlouva, subjekty manažerské pracovní smlouvy, jmenování/odvolání z funkce, konkurenční doložka, odstupné, dvojkoľejnost funkcí
Title of Thesis:	Managerial employment contract

Annotation:	<p>The goal of this theoretically conceived bachelor thesis is, based on the legislation of the Czech Republic, to describe and analyze a managerial employment contract as a bilateral legal act, to characterize its specific arrangements and to formulate a sample proposal of such contract.</p> <p>With regards to the goal of the thesis, its primary focus, along with defining and outlining the key terminology, is in describing all components and phases of the managerial employment contract. These include defining the contract subjects and describing the process of entering the contract, depicting the contract content and termination.</p> <p>A separate sub-chapter deals with the specific characteristics of the managerial employment contract. The chapter covers an agreement of appointment and removal from office, non-competition clause, severance pay and the problematics of double-track functions. The final part of the thesis summarizes theoretical grounds found within the life cycle of the managerial employment contract. In Annex, a proposed model of the managerial employment contract is outlined. Its elaboration represents the essential procedural requirement of recruitment within each organization.</p>
Keywords:	<p>employment contract, manager, managerial employment contract, subjects of managerial employment contract, appointment/removal from office, non-competition clause, severance pay, double-track functions</p>
Názvy příloh vázaných v práci:	<p>Vzor manažerské pracovní smlouvy</p>
Počet literatury a zdrojů:	<p>30</p>
Rozsah práce:	<p>43 s. (70 603 znaků s mezerami)</p>

Obsah

Úvod	7
1. Terminologické ukotvení tématu	10
1.1. Pojem a funkce pracovní smlouvy	10
1.2. Manažer	12
1.3. Manažerská pracovní smlouva	13
2. Subjekty manažerské pracovní smlouvy	15
2.1. Fyzické osoby jako subjekt pracovněprávních vztahů	16
2.2. Právnícké osoby jako subjekt pracovněprávních vztahů	17
2.3. Stát jako zaměstnavatel	18
3. Proces sjednávání manažerské pracovní smlouvy	20
3.1. Informační fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy	21
3.2. Hodnotící fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy	23
3.2. Verifikační fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy	23
4. Forma a obsah manažerské pracovní smlouvy	25
4.1. Zákonné náležitosti manažerské pracovní smlouvy	26
4.2. Smluvní náležitosti manažerské pracovní smlouvy	28
5. Specifická ujednání manažerské pracovní smlouvy	33
5.1. Jmenování a odvolání z funkce	33
5.2. Konkurenční doložka	35
5.3. Odstupné	36
5.4. Dvojkolejnost funkcí	37
6. Změny manažerské pracovní smlouvy	40
6.1. Změny subjektu manažerské pracovní smlouvy	40
6.2. Změny obsahu manažerské pracovní smlouvy	40
7. Zánik manažerské pracovní smlouvy	45
Závěr	48
Literatura	51
Příloha	54

Úvod

Klíčovou roli ve fungování každé organizace hrají lidské zdroje (zaměstnanci).¹ Stěžejním úkolem personalistiky je zajistit organizaci dostatek schopných a motivovaných lidí, kteří budou v souladu se strategiemi a plány organizace naplňovat její cíle a dosahovat požadovaného výkonu. Nejčastější a nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru představuje pracovní smlouva. Jejím uzavřením vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem závazek, který zaměstnance zavazuje k osobnímu výkonu práce, stanovené v jeho pracovní smlouvě a zaměstnavatele k využití pracovní síly zaměstnance v mezích daných formulovaným pracovním závazkem. Uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnanec rovněž zařazuje do určité struktury pracovního kolektivu a prostřednictvím své pracovní pozice a odměny za vykonanou práci vytváří svůj společenský status. Význam pracovní smlouvy tak nespočívá jen v založení pracovního poměru, ale v obecné rovině ovlivňuje i postavení zaměstnance ve společnosti.

Specifickou podobu pracovní smlouvy představuje manažerská pracovní smlouva, kterou zaměstnavatelé obvykle uzavírají s manažery, vytvářejícími strategické cíle organizace a řídícími jejich naplňování. Od pracovní smlouvy řadových zaměstnanců se manažerská pracovní smlouva liší zejména ujednáními, která souvisejí s významem jejich pracovní činnosti v rámci organizace. Specifika manažerské pracovní smlouvy mohou být rozdílného rozsahu a závisí na konkrétní organizaci a jejich praktikách. Cílem teoreticky koncipované bakalářské diplomové práce je na základě platné právní úpravy v České republice popsat a analyzovat manažerskou pracovní smlouvu coby

¹ Nedílný předpoklad fungující organizace představují spolu s lidskými zdroji rovněž materiální, finanční a informační zdroje.

dvoustranný právní úkon, charakterizovat její specifická ujednání a formulovat návrh vzorové manažerské pracovní smlouvy.

Hovořím-li ve své práci o manažerech, nepomímám rozdílnost jejich pracovního postavení v závislosti na úrovni v organizační struktuře organizace (liniový, střední, vrcholový management). Zatímco u liniového či středního managementu existenci manažerské pracovní smlouvy většinou nepředpokládáme, u představitelů top managementu se vznik těchto smluv víceméně nabízí. Důležitou roli v uzavírání manažerských pracovních smluv hraje i sektor, ve kterém zaměstnanec působí (státní, veřejnoprávní, soukromý). Žádná obecná kritéria k uzavírání manažerských pracovních smluv však neexistují, a tak rozhodování o jejich existenci souvisí s pravidly firemní kultury a přísluší výhradně vedení organizace.

Primární zdroj informací k tématu pracovních smluv poskytují především zákoník práce a občanský zákoník. Náhled na řadu problémových otázek přibližují rovněž rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. Předmětu výlučně manažerských pracovních smluv se literatura doposud blíže nevěnovala. V rámci problematiky pracovního práva přibližují jejich existenci ve svých publikacích a statích například I. Píchová, M. Galvas, J. Pavlátová, I. Tomečková ad.

V předkládané bakalářské diplomové práci se na prvním místě zabývám terminologickým vymezením základních pojmů, kterými jsou pracovní smlouva, manažer a manažerská pracovní smlouva. S ohledem na stanovený cíl práce se v dalších kapitolách věnuji výhradně manažerské pracovní smlouvě, a to od definování jejich subjektů, procesu uzavírání, obsahu až k zániku smlouvy. Samostatnou dílčí kapitolu tvoří charakteristika specifických ujednání manažerské pracovní smlouvy, se kterými se v souvislosti s těmito smlouvami můžeme setkat, a které se v praktické personalistice mohou jevit i nejvíce problematickými. Závěrečná část

bakalářské diplomové práce shrnuje zjištěné teoretické poznatky a v příloze prezentuje návrh vzorové manažerské pracovní smlouvy. Její vypracování je nejdůležitější formální náležitostí přijímání pracovníků v rámci organizace, a tak se spolu s výše uvedenou teoretickou analýzou manažerské pracovní smlouvy může stát vodítkem v personální praxi a zároveň přispět k naplnění jednoho ze základních úkolů personální práce.

1. Terminologické ukotvení tématu

Úvodní kapitola bakalářské práce je věnována terminologickému vymezení základních pojmů, kterými jsou pracovní smlouva, manažer a manažerská pracovní smlouva. Vzhledem k tomu, že tyto termíny mohou být různými autory pojímány různým způsobem, uvádím na prvním místě svojí práce jejich stručnou specifikaci a pojetí, v jakém budou v bakalářské diplomové práci dále užívány.

1.1. Pojem a funkce pracovní smlouvy

Pojem

Zákoník práce hovoří o pracovní smlouvě jako o právním úkonu, kterým se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zakládá pracovní poměr.² M. Bělina charakterizuje pracovní smlouvu jako „nejtypičtější právní skutečnost“, která „je výsledkem dvoustranného právního jednání spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.“³ Obdobně pojem pracovní smlouvy vymezuje i M. Galvas, který ji označuje za „nejčastější subjektivní právní skutečnost, která zakládá pracovní poměr.“⁴ J. Matejka rozumí pracovní smlouvou „dvoustranný právní akt, který má zákonem stanovené formální náležitosti, musí mít vždy písemnou formu a zároveň splňuje požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod.“⁵

² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 33, odst. 1.

³ Srov. Bělina, M., Pichrt, J. a kol. (2017). *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, s. 176.

⁴ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 284.

⁵ Srov. Matejka, J. (2007). Změny, skončení pracovního poměru a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru (s. 73 – 94). In Zachariáš, J. a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. 73.

Na základě výše uvedeného lze pojmenovat charakteristické znaky pracovní smlouvy:

- základem pracovní smlouvy je souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele založený na smluvním principu,
- vznik pracovní smlouvy „směřuje ke konstituování dlouhodobého právního vztahu – pracovního poměru“⁶,
- „zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“⁷

Funkce

Funkce pracovní smlouvy vyplývají především z úkolů, které má pracovní smlouva plnit. Jsou objektivně podmíněny vztahy ve společnosti a prosazují se jako určité objektivní tendence působení pracovní smlouvy. „Hlavním smyslem existence pracovní smlouvy je založit pracovní poměr a poté jej zachovávat v určité kvalitě a napomáhat jeho rozvoji tak, aby bylo dosaženo jeho účelu, tj. výkonu určitého druhu práce.“⁸

S ohledem na hlavní úkoly pracovní smlouvy lze rozeznávat tyto její funkce:

- ochranná funkce - její podstatou je především ochrana zájmů zaměstnanců, kdy je poskytována ochrana subjektům pracovní síly a má za úkol bránit zneužívání této pracovní síly (specifikace pracovních podmínek atd.),
- organizační funkce – spočívá zejména ve vytvoření a poskytnutí zaměstnavateli „nástroje řízení pracovního procesu, nástroje určení míry práce a míry odměny za vykonanou práci.“⁹

⁶ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*. 2. vydání, Brno: MU, s. 285.

⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 38, odst. 1, písm. b.

⁸ Srov. Galvas, M. (1985). *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. Univerzita J. E. Purkyně v Brně, s. 56.

⁹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*. 2. vydání, Brno: MU, s. 43-44.

1.2. Manažer

Na otázku, kdo je to manažer, existuje řada názorů. Manažeri, jejichž poslání spočívá v dosahování cílů organizace, bývají označováni jako „lidé, kteří odpovídají za plnění úkolů ze strany dalších členů organizace.“¹⁰ Podle svého postavení v organizaci se dělí na liniové, střední a vrcholové. Manažer je při své práci nositelem řady tzv. manažerských rolí (interpersonálních, informačních a rozhodovacích).¹¹ V mezilidských vztazích vystupuje manažer jako představitel - reprezentující organizaci při ceremoniálech, vedoucí – ve vztahu ke svým podřízeným a spojovatel – v kontaktech s jinými manažery na horizontální úrovni nebo mimo organizaci.¹² Informační role manažera vychází z informací, které získává v interpersonálních vztazích a které dále přenáší. „Působí jako pozorovatel, šířitel a mluvčí“.¹³ Rozhodování manažera znamená tvorbu strategických organizačních rozhodnutí na základě manažerovy autority a jeho přístupu k informacím. „Manažer rozhoduje v rolích podnikatele, řešitele rušivých událostí, distributora zdrojů a vyjednaváče.“¹⁴

Jak je z výše uvedeného zřejmé, manažerské aktivity lze charakterizovat jako množinu chování spojenou s určitou pozicí. Pro účely mé bakalářské diplomové práce budu v souladu s názorem M. Galvase či I. Píchové považovat manažery za vedoucí zaměstnance, kteří vykonávají „značně složitý souhrn profesních činností, z nichž část má povahu řídicích činností.“¹⁵ Zákoník práce definuje pojem „vedoucí zaměstnanec“ ve svém ustanovení § 11. „Vedoucími zaměstnanci se podle něj rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých

¹⁰ Srov. Bělohlávek, F., Košťan, P., Šuleř, O. (2001). *Management*. Rubico, s. 29.

¹¹ Srov. Cejthamr, V., Dědina, J. (2010). *Management a organizační chování*. 2., aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., s. 34.

¹² Srov. Bělohlávek, F., Košťan, P., Šuleř, O. (2001). *Management*. Rubico, s. 27.

¹³ *Ibidem*, s. 27.

¹⁴ Srov. Bělohlávek, F., Košťan, P., Šuleř, O. (2001). *Management*. Rubico, s. 28.

¹⁵ Srov. Galvas, M. (1994). K některým aktuálním otázkám pracovního práva, *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 2. č. 1, s. 145; Píchová, I. (1998). K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, MU Brno, s. 183.

stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“¹⁶ Povinnosti vedoucích zaměstnanců shrnuje § 302 zákoníku práce. Patří mezi ně například povinnost „řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky“, či povinnost „co nejlépe organizovat práci“ ad.¹⁷

1.3. Manažerská pracovní smlouva

Vznik manažerské pracovní smlouvy žádný právní předpis dosud neupravuje. V důsledku ekonomické a společenské transformace naší společnosti po roce 1989 se v souvislosti se vznikem pracovního poměru objevil termín „manažerská smlouva“. Její označení vycházelo z pojmu „manažer“, jehož vymezením jsem se zabývala v podkapitole 1.2.

M. Galvas manažerskou smlouvou nazývá „smlouvu o dalších podmínkách výkonu práce, popř. smlouvu, kterou se sjednává mzda vedoucích zaměstnanců, u nichž vzniká pracovní poměr jmenováním do funkce.“¹⁸ Obsahem smlouvy bývá zpravidla určení mzdy manažera, včetně prémie, odměn, podílů na zisku zaměstnavatele apod. Kromě toho lze ve smlouvě sjednat i jiné náležitosti (užívání osobního automobilu, telefonu, služebního bytu apod.), pokud se na nich obě strany dohodnou. Podle I. Píchové lze manažerskou smlouvu v pracovním právu v souladu s pracovněprávními předpisy použít ve třech případech:

¹⁶ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 11.

¹⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 302.

¹⁸ Srov. Galvas, M. (2005). *Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura*, CO Books, a.s. Brno, s. 87.

- „*Manažerská smlouva může být přímo pracovní smlouvou, může s ní být totožná.*
- *Manažerská smlouva může být rovněž podle svého obsahu dohodou o mzdě.¹⁹ Častější využití může mít tato smlouva u jmenování nebo volby, u nichž bývá v praxi uzavírána smlouva o mzdě, případně o dalších podmínkách výkonu práce. Manažerská smlouva v tomto případě však pouze doplňuje právní skutečnost zakládající pracovní poměr, není však rozhodující pro vznik pracovního poměru.*
- *Manažerská smlouva může být také sjednána jako nepojmenovaná smlouva např. vedle pracovní smlouvy, i když nebude upravovat mzdové podmínky.“²⁰*

Souhrnně řečeno, v úvodní kapitole bakalářské diplomové práce jsem ozřejmila základní pojmy – pracovní smlouva, manažer a manažerská pracovní smlouva - jež mají pro další práci s předloženým textem zásadní význam. Spolu s definicí pracovní smlouvy, která je u všech zmíněných autorů víceméně obdobná, jsem upozornila i na dvojí funkci pracovní smlouvy – ochrannou a organizační. Manažerem budu v souladu s názorem M. Galvase a I. Píchové v této bakalářské práci rozumět vedoucí zaměstnanec, který vykonává „*značně složitý souhrn profesních činností, z nichž část má povahu řídicích činností.*“²¹ Manažerskou smlouvu pak s ohledem na stanovený cíl práce chápu ve shodě s I. Píchovou jako pracovní smlouvu a v dalším textu ji proto nazývám manažerskou pracovní smlouvou.²²

¹⁹ I. Píchová odkazuje na ustanovení § 4 odst. 3 Zákona o mzdě – zrušen k 1. 1. 2007 – srov. § 37 zákoníku práce In Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, Brno, MU, s. 184.

²⁰ Srov. Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, Brno, MU, s. 184-185.

²¹ Srov. Galvas, M. (1994). K některým aktuálním otázkám pracovního práva, *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 2. č. 1, s. 145; Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, MU Brno, s. 183.

²² Zkoumat manažerskou smlouvu z dalších, I. Píchovou definovaných hledisek, tzn. jako dohodu o mzdě či dalších podmínkách výkonu práce nebo jako nepojmenovanou smlouvu, by bylo jistě zajímavým tématem, překonalo by však rozsah bakalářské práce.

2. Subjekty manažerské pracovní smlouvy

Následující kapitola bakalářské diplomové práce je věnována subjektům manažerské pracovní smlouvy, tedy jejím účastníkům, kteří v jejím rámci vystupují jako nositelé vzájemných subjektivních práv a subjektivních povinností.

Za subjekty pracovněprávních vztahů lze v obecné rovině označit:

- fyzické osoby,
- právnické osoby,
- stát.

Subjektem pracovního práva je tedy každý, komu pracovní právo přiznává způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti a zároveň způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tj. musí mít pracovněprávní subjektivitu.²³

Pracovněprávní subjektivitou lze podle M. Galvase označit „*souhrn určitých (objektivním právem stanovených) vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou rovněž nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá fyzická nebo právnická osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak mohla vystupovat svým jménem jako subjekt (účastník) pracovněprávního vztahu a vlastním jménem také mohla nést odpovědnost, která z tohoto pracovněprávního vztahu vyplývá.*“²⁴

²³ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 15.

²⁴ Srov. Galvas, M. a kol. (2004). *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, s. 135.

2.1. Fyzické osoby jako subjekt pracovněprávních vztahů

Fyzické osoby mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat v různých pozicích, zejména jako:²⁵

- zaměstnanec,
- zaměstnavatel,
- agentura práce, případně subjekt poskytující rekvalifikaci.

Zaměstnancem je podle ustanovení § 6 zákoníku práce „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“²⁶

Za zaměstnavatele pak tentýž zdroj označuje osobu, „pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“²⁷

S účinností nového občanského zákoníku, tedy od 1. 1. 2014, zahrnuje právní subjektivita fyzické osoby složky:

- právní osobnost (tzn. „způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti“ a to od narození do smrti),²⁸
- svéprávnost (tzn. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat),²⁹
- procesní způsobilost (tzn. schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat ve sporech plynoucích z pracovněprávních vztahů),³⁰

²⁵ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 110.

²⁶ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 6.

²⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 7.

²⁸ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 15, odst. 1, § 23.

²⁹ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 15, odst. 2.

³⁰ Srov. Tesaříková - Čermáková, K. (2013). *Pracovní právo pro andragogy*, Univerzita Palackého v Olomouci, s. 26.

- deliktní způsobilost (tzn. způsobilost nést odpovědnost za své jednání, jímž došlo k porušení práva).³¹

Pracovněprávní způsobilost může mít v souladu s § 35 občanského zákoníku rovněž nezletilý, „který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“³² Tuto skutečnost ve své práci zmiňuji se záměrem kompletního vymezení právní subjektivity fyzické osoby, ačkoli si uvědomuji, že uzavření manažerské pracovní smlouvy s nezletilým zůstává pouze v teoretické rovině.

Pro úplnost ještě stručně uvádím, že plné svéprávnosti se dle § 30 odst. 1 občanského zákoníku nabývá zletilostí, tj. dovršením osmnáctého roku věku.³³ Před dovršením 18 let lze svéprávnosti nabýt „přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svéprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.“³⁴

2.2. Právnícké osoby jako subjekt pracovněprávních vztahů

Právnícké osoby označuje občanský zákoník za „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“³⁵ Zákoník práce o nich hovoří pouze v ustavení § 7, v němž je stanoví jako potenciální zaměstnavatele.³⁶ Podle hlavní činnosti právnícké osoby lze

³¹ Srov. Tesaříková - Čermáková, K. (2013). *Pracovní právo pro andragogy*, Univerzita Palackého v Olomouci, s. 26.

³² Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 35.

³³ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 30, odst. 1.

³⁴ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 30, odst. 2.

³⁵ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 20, odst. 1.

³⁶ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 7.

„právníckou osobu ustavit ve veřejném nebo soukromém zájmu.“³⁷ Vzhledem k osobnímu charakteru výkonu práce může právnická osoba vystupovat v základním pracovněprávním vztahu pouze v postavení zaměstnavatele. Z důvodu vyloučení možnosti přímého jednání právnické osoby je důležité, kdo a za jakých podmínek má oprávnění jménem právnické osoby jednat.³⁸ Podle ustanovení § 164 odst. 1 občanského zákoníku může právnickou osobu zastupovat člen statutárního orgánu a to ve všech záležitostech.³⁹ Právnickou osobu mohou zastupovat rovněž její zaměstnanci a to „v rozsahu obvyklém k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti.“⁴⁰ Lze se domnívat, že těmito zaměstnanci, pověřenými jednat za právnickou osobu, budou zejména manažeři, jejichž jednatelské oprávnění může být součástí jejich manažerské pracovní smlouvy. Na základě písemného pověření zaměstnavatele mohou právní úkony jménem právnické osoby činit i další zaměstnanci zaměstnavatele, avšak jen v předem definovaném rozsahu jednatelského oprávnění.

2.3. Stát jako zaměstnavatel

Stát může v pracovněprávních vztazích vystupovat ve dvojitým postavení:⁴¹

- stát jako zaměstnavatel (v základních pracovněprávních vztazích) a

³⁷ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 144, odst. 1; J. Pichrt uvádí, že v důvodové zprávě k tomuto ustanovení je uvedeno: „Předně se stanoví.... , že existence právnické osoby může sledovat zájem buď' privátní, nebo veřejný zájem. Co je právnická osoba práva veřejného, osnova ve věcném záměru ponechává stranou, neboť o tom není ani v právní vědě dosaženo shody. Návrh zákoníku nemíni řešit teoretické spory a spokojuje se s obecnou úpravou v § 20, odst. 2“ Pichrt, J. (2017). Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů In Bělina, M., Pichrt, J. a kol. (2017). *Pracovní právo* (s. 60 – 69). 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, s. 67.

³⁸ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 17, odst. 1.

³⁹ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 164, odst. 1.

⁴⁰ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 166, odst. 1.

⁴¹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 115.

- stát v pozici „vrchnostenské“ (v odvozených pracovněprávních vztazích)

Postavení státu jako zaměstnavatele upravuje ustanovení § 9 zákoníku práce. Stát je v tomto postavení považován za právnickou osobu a prostřednictvím organizační složky státu zaměstnává zaměstnance v pracovněprávních vztazích.⁴² Jménem státu – zaměstnavatele – je oprávněn jednat vedoucí organizační složky státu, za něhož je v souladu s ustanovením § 11 zákoníku práce považován vedoucí zaměstnanec.⁴³

Stát však může v odvozených pracovněprávních vztazích vystupovat i ve „vrchnostenském“ postavení, kdy se jedná o výkon státní moci ve specifických oblastech:

- *„kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,*
- *provádění a kontrola právních vztahů zaměstnanosti.“⁴⁴*

Druhá kapitola mojí bakalářské diplomové práce byla věnována subjektům manažerské pracovní smlouvy (fyzickým a právnickým osobám jako subjektům pracovněprávních vztahů a státu coby zaměstnavatele). Zmínila jsem rovněž význam pracovněprávní subjektivity, kterou jsem v souladu s názorem M. Galvase označila za *„souhrn určitých (objektivním právem stanovených) vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva.“⁴⁵*

⁴² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 9.

⁴³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 11.

⁴⁴ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 115.

⁴⁵ Srov. Galvas, M. a kol. (2004). *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, s. 135.

3. Proces sjednávání manažerské pracovní smlouvy

Mezi subjekty manažerské pracovní smlouvy, které jsem popsala v předchozí kapitole, vznikají před uzavřením pracovní smlouvy složité sociální i právní vztahy, které jsou označovány jako předsmluvní. Další kapitola mojí bakalářské diplomové práce ozřejmí jejich význam a popíše následný proces sjednávání manažerské pracovní smlouvy ve všech třech jejích fázích - informační, hodnotící a verifikační.

Předsmluvními vztahy jsou označovány takové vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem před uzavřením pracovní smlouvy.⁴⁶ Podle M. Galvase však o nich lze hovořit až tehdy, pokud má jednání účastníků právní charakter a jestliže směřuje k zamýšlenému uzavření pracovní smlouvy.⁴⁷ Předsmluvní vztahy vznikají v okamžiku podání kvalifikovaného návrhu na uzavření pracovní smlouvy, který obsahuje nezbytné náležitosti zamýšlené pracovní smlouvy.⁴⁸ „Z návrhu na uzavření smlouvy musí být vždy zřejmé, že ten, kdo ji činí, má úmysl uzavřít určitou smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí.“⁴⁹ Návrh smlouvy je přijat okamžikem doručení akceptace (přijetí návrhu) druhé smluvní straně. Navrhovatel může také návrh na uzavření pracovní smlouvy zrušit, „dojde-li projev o zrušení druhému účastníku dříve nebo alespoň současně s návrhem.“⁵⁰

⁴⁶ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 285.

⁴⁷ Ibidem, s. 285.

⁴⁸ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 285.

⁴⁹ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 1731.

⁵⁰ Srov. Kahle, B. (2017). Vznik pracovního poměru In Bělina, M., Pichrt, J. a kol. (2017). *Pracovní právo* (s. 173 – 182). 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, s. 176.

Proces sjednávání manažerské pracovní smlouvy probíhá ve třech základních fázích:⁵¹

- fáze informační,
- fáze hodnotící,
- fáze verifikační.

3.1. Informační fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy

Informační fáze je obdobím, ve kterém si budoucí strany manažerské pracovní smlouvy navzájem poskytují informace o důležitých okolnostech, které mají podstatný vliv na to, zda mezi sebou v budoucnu uzavřou manažerskou pracovní smlouvu či nikoliv. Informační povinnost budoucího zaměstnavatele taxativně vymezuje ustanovení § 31 zákoníku práce. „*Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.*“⁵² V zájmu ochrany osobních práv uchazeče o zaměstnání smí zaměstnavatel od uchazečů požadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením manažerské pracovní smlouvy (kvalifikaci uchazeče, délku odborné praxe apod.).

Zjišťování informací o potenciálním zaměstnanci se mj. uskutečňuje i prostřednictvím výběrového řízení. Způsob, jakým má zaměstnavatel výběr svých zaměstnanců provádět, není obecně závaznými právními předpisy

⁵¹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 286.

⁵² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 31.

upraven. Výběr potenciálních zaměstnanců „z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností“ je dle ustanovení § 30 zákoníku práce v kompetenci zaměstnavatele a to zpravidla prostřednictvím jeho personálního útvaru.⁵³ Ten hraje v procesu výběru budoucích zaměstnanců zcela zásadní roli, neboť nejen zajišťuje veškeré personální činnosti, jež s výběrem potenciálních zaměstnanců souvisejí, ale svou odborností se významným způsobem podílí i na posuzování míry vhodnosti budoucího zaměstnance na obsazované pracovní místo.

Informační fáze uzavírání manažerské pracovní smlouvy se však dotýká i těch informací, které zaměstnavatel od potenciálních zaměstnanců vyžadovat nesmí, protože bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce hovoří o zákazu vyžadovat informace zejména o původu, sexuální orientaci, členství v politických stranách nebo hnutích ad. Další zákaz informací, které nesmí zaměstnavatel po potenciálním zaměstnanci při výběru zaměstnanců požadovat, uvádí § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Podle něj nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace týkající se „národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství“ ad., „dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.“⁵⁴

Získávání a shromažďování informací úzce souvisí také ochranou před neoprávněným zasahováním do soukromí uchazeče o zaměstnání, která je upravena zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Ten mj.

⁵³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 30, odst. 1.

⁵⁴ Srov. ČR. (2004). Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>, § 12, odst. 2.

upravuje také „povinnosti při zpracování osobních údajů a stanoví podmínky, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do jiných států.“⁵⁵

3.2. Hodnotící fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy

Na informační fázi uzavírání manažerské pracovní smlouvy navazuje fáze hodnotící, v níž dochází k vyhodnocování získaných informací oběma stranami. Výběr je totiž oboustranná záležitost: stejně jak zaměstnavatel, který vyhodnocuje získané informace s cílem posoudit vhodnost kandidáta na obsazované pracovního místo, tak si i potenciální zaměstnanec vybírá svoji pracovní pozici a posuzuje, zda je v souladu s jeho očekáváním a potřebami.

Jeich rozhodování však ovlivňuje i řada jiných faktorů, které nebyly předmětem zjišťování (situace na trhu práce, naléhavost potřeby obsadit pracovní místo či naléhavost potřeby získat místo apod.)⁵⁶

3.2. Verifikační fáze sjednávání manažerské pracovní smlouvy

Závěrečnou fázi uzavírání manažerské pracovní smlouvy tvoří fáze verifikační, která uzavírá předchozí proces a ústí do uzavření či neuzavření manažerské pracovní smlouvy.

Kapitola věnovaná sjednávání manažerské pracovní smlouvy charakterizovala předsmluvní vztahy a popsala jednotlivé fáze uzavírání manažerské pracovní smlouvy. S ohledem na cíl bakalářské diplomové práce jsem největší pozornost soustředila na fázi informační, která poskytuje

⁵⁵ Srov. ČR. (2000). Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-101>, § 1.

⁵⁶ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 289.

základní vstupní informace nutné k rozhodování o sjednání, eventuálně nesjednání manažerské pracovní smlouvy.

4. Forma a obsah manažerské pracovní smlouvy

Každá pracovní smlouva je výsledkem dvoustranného právního jednání, a aby nabyla platnosti, musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Následující kapitola bude proto věnována formě a obsahu manažerské pracovní smlouvy, z nichž vychází návrh vzorové manažerské smlouvy, který názorně uvádím v příloze mojí bakalářské diplomové práce.

Forma

Forma manažerské pracovní smlouvy jako právního úkonu představuje významnou náležitost projevu vůle účastníků. Podle ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Aby byla dodržena písemná forma pracovní smlouvy, „*musí být tato podepsána oběma smluvními stranami pracovního poměru nejpozději v den, který byl mezi nimi sjednán jako den nástupu do práce.*“⁵⁷ Nedodržení písemné formy pracovní smlouvy však nemá automaticky za následek neplatnost smlouvy. Jak totiž vyplývá z ustanovení § 20 zákoníku práce, „*nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“⁵⁸ Písemná forma pracovní smlouvy má význam zejména proto, že oběma stranám pracovního poměru umožňuje kdykoliv do pracovní smlouvy nahlédnout a ověřit si sjednané pracovní podmínky, což významně ovlivňuje vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

⁵⁷ Srov. Jakubka, J. a kol. (2006). *Nový zákoník práce v praxi – komentář, příklady, judikatura a předpisy související*. Praha: Dashöfer, s. 4.

⁵⁸ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 20.

Obsah

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon musí vyhovovat zákonem stanoveným požadavkům. Ve smlouvě musí být především označeny smluvní strany – zaměstnanec a zaměstnavatel, v ustanovení § 34 zákoníku práce definované zákonné náležitosti a podpisy obou smluvních stran a to nejpozději v den, který byl mezi nimi sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní smlouva je uzavřená, jakmile se její účastníci shodli na celém jejím obsahu.

Obsahové náležitosti pracovní smlouvy se v literatuře pracovního práva zpravidla dělí na náležitosti:⁵⁹

- zákonné (nezbytné)
- smluvní (doplňující)

Neplatnost nebo absence zákonných náležitostí má za následek neplatnost celé pracovní smlouvy. Naproti tomu neplatnost některé ze smluvních náležitostí, kterou lze od ostatního obsahu smlouvy oddělit, nemá za následek neplatnost celé smlouvy, ale pouze toho konkrétního ujednání.⁶⁰

4.1. Zákonné náležitosti manažerské pracovní smlouvy

Zákonnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou ve smyslu § 34 odst. 1 zákoníku práce:

- „druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,⁶¹

⁵⁹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 291.

⁶⁰ Srov. Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, Brno, MU, s. 107.

⁶¹ „Jestliže má být vykonávána práce nikoli v jednom, ale ve více místech, je třeba jako místa výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li být však práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba místo výkonu práce vymezit jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána;

- *den nástupu do práce.*⁶²

Druh práce

Ujednání o druhu práce je základem povinnosti zaměstnance konat práci určitého druhu. Určitost a šíře jeho vymezení má zásadní vliv na pravomoc zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci konkrétní pracovní úkoly. Bližší popis druhu práce, tedy upřesnění pracovní činnosti, je obsahem pracovní náplně. *„Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.“*⁶³

Místo výkonu práce

Ujednání o místě/místech výkonu práce v pracovní smlouvě určuje, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Lze jej sjednat úzce (např. adresou pracoviště, sídla zaměstnavatele) nebo široce (např. název části obce, okresu apod.). *„Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“*⁶⁴

např. dojednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popř. i dojednáním celého územního obvodu.“ In Galvas, M. (2005). *Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura*, CP Books, a.s. Brno, s. 43.

⁶² Galvas v tomto případě hovoří o tzv. objektivně nezbytných náležitostech. Podle něj však existují i náležitosti, které považuje za podstatné některá ze dvou stran smlouvu sjednávající (subjektivně nezbytné náležitosti) In Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 291.

⁶³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 6 Cz 3/88. Dostupné z: [chrome extension://oemmnacblldboiebfnladdacbdmfmadadm/http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/E274B02E-E928-4986-BF10-4D3224EC4BC9/20894/NP_3_2018_2931.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/E274B02E-E928-4986-BF10-4D3224EC4BC9/20894/NP_3_2018_2931.pdf), s. 30.

⁶⁴ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 34a.

Den nástupu do práce

Den nástupu do práce má zásadní význam pro vznik pracovního poměru. Podle ustanovení § 36 zákoníku práce vzniká pracovní poměr „*dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*“⁶⁵

Den nástupu do práce však nemusí být určen výhradně kalendářním datem. „*Může být určen i jinou skutečností, o níž je jisté, že v budoucnu nastane (např. den, kdy nastoupí na mateřskou dovolenou paní X či den, kdy skončí pracovní poměr pana Y apod.)*“⁶⁶

4.2. Smluvní náležitosti manažerské pracovní smlouvy

Kromě výše uvedených zákonných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem, pokud nejsou v rozporu s právními předpisy. Smluvní náležitosti je možné sjednat jednak jako součást pracovní smlouvy, jednak mohou být předmětem zvláštní smlouvy (§ 4a odst. 2 zákoníku práce).⁶⁷

Jako další podmínky výkonu práce se v rámci pracovní smlouvy nejčastěji vyskytují:⁶⁸

- ujednání o době trvání pracovního poměru,
- ujednání o zkušební době,
- ujednání o kratší pracovní době,
- ujednání mzdová,

⁶⁵ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 36.

⁶⁶ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 293.

⁶⁷ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 294.

⁶⁸ Ibidem. s. 294.

- ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu,
- ujednání o podmínkách ad.

Ujednání o době trvání pracovního poměru

Zákoník práce preferuje trvání pracovního poměru na dobu neurčitou (ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce). Byla-li však v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. Jakým způsobem musí být doba určitá sjednána, zákoník práce nestanoví. Obvykle bývá uvedeno přesné datum skončení pracovního poměru. Výjimku však netvoří ani sjednání prostřednictvím sjednání doby trvání (např. pracovní poměr na jeden rok).⁶⁹

Ujednání o zkušební době

Účelem institutu zkušební doby je během určité, časově omezené doby ověřit, zda se z pohledu zaměstnavatele zaměstnanec osvědčí ve výkonu sjednané práce a z pohledu zaměstnance, zda pracovní náplň odpovídá jeho původním představám. V případě zjištěného nesouladu mohou obě smluvní strany pracovní poměr ve zkušební době ukončit, a to jak bez uvedení důvodu, tak i výpovědní doby. Zkušební doba musí být sjednána písemně a *„je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“*⁷⁰ Ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce stanoví maximální délku zkušební doby, která u vedoucích zaměstnanců činí *„šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru.“*⁷¹

⁶⁹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 295.

⁷⁰ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 35, odst. 3.

⁷¹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 35, odst. 1, písm. b.

Ujednání o kratší pracovní době

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být u zaměstnance sjednána kratší pracovní doba, tzn. pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby.⁷² Zvláštní pozornost věnuje zákoník práce pracovním podmínkám osob, pečujících o dítě mladší než 15 let věku, těhotným ženám a zaměstnancům, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo ve stupni IV.⁷³ Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen žádosti o kratší pracovní dobu výše uvedených osob vyhovět. Kratší pracovní době je věnována i směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se provádí rámcová dohoda o práci na částečný úvazek uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.⁷⁴

Ujednání mzdová

Mzda ve smyslu § 113 odst. 1 zákoníku práce se „sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem....“⁷⁵ Smluvní volnost při sjednávání mzdy je omezena garancí minimální mzdy, tedy nejnižší přípustné výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.⁷⁶ Jedná-li se o zaměstnance, jímž je podle § 109 odst. 3 zákoníku práce poskytován plat, určuje jej v souladu s § 122 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho

⁷² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 80.

⁷³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 241, odst. 2.

⁷⁴ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 297.

⁷⁵ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 113, odst. 1.

⁷⁶ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 111, odst. 1.

provedení a teprve v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.

Ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu

Pracovní cestou se podle ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce rozumí „časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.“⁷⁷ Zákonnou podmínkou uskutečnění pracovní cesty je souhlas zaměstnance – „Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.“⁷⁸

Ujednání o podmínkách

Vznik, změna nebo zánik práva či povinnosti lze vázat na splnění podmínky. Podmínkami v pracovní smlouvě M. Galvas rozumí „vedlejší ustanovení v právním úkonu, kterým se následky právního úkonu činí závislými na skutečnosti, o níž jednající nevědí, zda se splní.“⁷⁹ Zatímco sjednání rezolutní (rozvazovací) podmínky v pracovní smlouvě, tedy jestliže na jejím splnění závisí, zda následky již nastalé pominou, M. Galvas vylučuje suspenzivní (odkládací) podmínku v pracovní smlouvě, tedy jestliže na jejím splnění závisí, zda právní následky úkonu nastanou, podle něj sjednat lze, avšak za předpokladu, že „podobná podmínka by musela být splněna do dne sjednaného jako den nástupu do práce, tedy do dne, kdy pracovní smlouva nabývá účinnosti a vzniká pracovní poměr.“⁸⁰

⁷⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 42, odst. 1.

⁷⁸ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 42, odst. 1.

⁷⁹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 302.

⁸⁰ Ibidem, s. 303.

Kapitola věnovaná základním formálním a obsahovým náležitostem manažerské pracovní smlouvy charakterizovala zákonem stanovené požadavky na její uzavření a spolu se zákonnými náležitostmi pracovní smlouvy popsala i několik smluvních (doplňujících) ujednání, která se v jejím rámci vyskytují nejčastěji. Uvedené náležitosti tvoří podklad k vypracování návrhu vzorové manažerské smlouvy, jak názorně uvádím v příloze mojí bakalářské diplomové práce.

5. Specifická ujednání manažerské pracovní smlouvy

Pracovní smlouva řadových zaměstnanců se od manažerské pracovní smlouvy liší zejména ujednáními, která souvisejí s významem pracovní činnosti manažerů v rámci organizace. Specifika manažerské pracovní smlouvy mohou být rozdílného rozsahu a závisí na konkrétní organizaci a jejich praktikách. V souladu s cílem méj bakalářské diplomové práce se budu v následující kapitole věnovat stručné charakteristice specifických ujednání manažerské pracovní smlouvy, která se v praktické personalistice mohou z mého pohledu jevit i nejvíce problematickými.

K nejvýznačnějším specifikům manažerské pracovní smlouvy podle mého názoru patří:

- jmenování a odvolání z funkce
- konkurenční doložka
- odstupné
- dvojkolejnost funkcí

5.1. Jmenování a odvolání z funkce

Podle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce se jmenováním na vedoucí pracovní místo zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u taxativně uvedených vedoucích, jež jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu. Jmenováním může pracovní poměr vzniknout jen u těch osob, které předtím nebyly u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, u něhož byly do funkce jmenovány. V případě

jmenování některého z dosavadních zaměstnanců zaměstnavatele znamená jmenování změnu druhu práce.⁸¹

Zákoník práce nestanoví formu jmenování ani jeho podstatné náležitosti. Zpravidla však bývá jmenování realizováno v písemné podobě a obsahuje minimálně označení funkce, kterou by měl jmenovaný zaměstnanec zastávat, místo výkonu práce a den nástupu na pracovní místo (funkci).

Jmenováním lze založit pracovní poměr na dobu určitou i na dobu neurčitou. V případě založení pracovního poměru na dobu určitou nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky.⁸²

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa řeší zákoník práce ve svých ustanoveních § 73 a § 73a. Odvolat zaměstnance lze z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu, ale na rozdíl od jmenování musí být vždy provedeno písemně.⁸³

„Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod.“⁸⁴

⁸¹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 283.

⁸² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 39, odst. 2.

⁸³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 73a, odst. 1.

⁸⁴ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 73a, odst. 2.

5.2. Konkurenční doložka

Konkurenční doložkou lze podle § 310 odst. 1 zákoníku práce označit dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, „že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.“⁸⁵ Shodu předmětu činnosti zaměstnavatele je možné podle M. Galvase posuzovat především podle toho, jaký předmět činnosti má zaměstnavatel zapsán v obchodním nebo obdobném rejstříku, či jakou činnost má zapsanou v živnostenském rejstříku.⁸⁶

Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně, a to buď formou dohody o konkurenční doložce, nebo jako součást pracovní smlouvy. Lze ji uzavřít kdykoli za trvání pracovního poměru, ale jen s takovým zaměstnancem, od něhož je možné požadovat „s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“⁸⁷ Součástí konkurenční doložky tvoří i závazek zaměstnavatele, že „...zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.“⁸⁸

Dojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, může být součástí konkurenční doložky rovněž ujednání o smluvní pokutě, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. „ Výše

⁸⁵ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 310, odst. 1.

⁸⁶ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 298.

⁸⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 310, odst. 2.

⁸⁸ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 310, odst. 1.

smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v § 310, odst. 1 zákoníku práce.“⁸⁹

Dohoda o konkurenční doložce zaniká uplynutím doby, na kterou byla sjednána, odstoupením od ní či výpovědí ze strany zaměstnance a musí tak být učiněno výhradně písemnou formou.⁹⁰

5.3. Odstupné

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 18. ledna 2013 označil odstupné za plnění, *„které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.“⁹¹*

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné.⁹² Jeho výše závisí na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem či dohodou ze zdravotních důvodů zaměstnance, přísluší zaměstnanci

⁸⁹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 310, odst. 3.

⁹⁰ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 310, odst. 4, 5, 6.

⁹¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo4922012>.

⁹² Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 67, odst. 1.

při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.⁹³

Nad výše uvedený zákonný rámec odstupného lze sjednat i odstupné smluvní. To může být zakotveno např. v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele či v manažerské pracovní smlouvě apod. Legálnost a vymahatelnost takového smluvního odstupného potvrdil i Nejvyšší soud ČR, když v rozsudku ze dne 4. 12. 2012 dospěl k závěru, že „poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být – na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny) v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.“⁹⁴

5.4. Dvojkolejnost funkcí

Souběhem funkcí lze podle L. Lisse označit „výkon funkce statutárního orgánu (např. funkce jednatele nebo člena představenstva) a souběžný pracovní poměr ke společnosti.“⁹⁵ Dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu ČR je tento souběh funkcí neplatný. Zejména v případě, kdy lze činnost vykonávanou v pracovním poměru podřadit pod tzv. obchodní vedení společnosti.

Od 1. 1. 2012 byl vložen do ustanovení tehdejšího zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ObchZ“) § 66d

⁹³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 67, odst. 2.

⁹⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011. Dostupné z: chrome-extension://oemmnxcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://ppropo.mpsv.cz/pdf/JudikatNS21Cdo6132011.pdf.

⁹⁵ Srov. Lisse, L. (2016). *Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance*. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance-101406.html>.

do ObchZ, umožňující statutárnímu orgánu delegovat výkon obchodního vedení na jiného, kdo je sám členem statutárního orgánu obchodní korporace. Zmíněné řešení judikaturního problému se souběhem funkcí však platilo jen do 31. 12. 2013. S novou právní úpravou soukromého práva se od 1. 1. 2014 obdobné ustanovení shora uvedené v základních rekodifikačních zákonech ani v občanském zákoníku či v zákoně o obchodních korporacích již neobjevilo a namísto něj bylo kodifikováno pouze ustanovení § 61 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, které však problematiku souběhu funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního poměru zaměstnance, jež je současně generálním ředitelem společnosti, nebo jinou vysoce postavenou exekutivní osobou, jejíž pracovní náplň má určitý celkový nebo alespoň zanedbatelný překryv s výkonem funkce člena statutárního orgánu, neřeší.

Po 1. 1. 2014 je tak souběh funkcí na základě ustanovení § 61 odst. 3 zákona o obchodních korporacích možný vždy, pokud se jedná obsahově o tzv. souběh netotožný, tj. kdy náplň činnosti vykonávané zaměstnancem na základě pracovního poměru v sobě nezahrnuje žádnou z činností, kterou by bylo možno podřadit pod pojem obchodního vedení.⁹⁶

V praxi proto není doporučováno sjednávat pracovní smlouvy na vrcholné (manažerské) pozice ve společnosti, kdy je zaměstnanec zároveň jednatelem nebo členem představenstva. Sjednáním takové pracovní smlouvy je takový souběžně pracující jednatel či člen představenstva vystaven riziku pozdějšího zneplatnění jeho pracovněprávního vztahu. V těchto případech je doporučováno, aby byla s jednatelem či členem představenstva sjednána smlouva o výkonu funkce, která obsahuje rovněž povinnosti např. generálního ředitele.

⁹⁶Srov. Lisse, L. (2016). *Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance*. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnanec-101406.html>.

V této kapitole jsem svoji pozornost věnovala těm specifikům manažerské pracovní smlouvy, která bývají v praxi nejčastěji zmiňována a z jejichž teoretického vymezení vycházím ve zpracování návrhu vzorové manažerské pracovní smlouvy v příloze svojí bakalářské diplomové práce.

6. Změny manažerské pracovní smlouvy

Stejně jako jiné právní vztahy, tak i ty pracovněprávní se mnohdy nevyhnou určitým změnám. V rámci manažerské pracovní smlouvy k nim může dojít buď v subjektu, na straně zaměstnavatele, nebo obsahu, tedy v právech a povinnostech jejich účastníků. Změna manažerské pracovní smlouvy na straně zaměstnance je vzhledem k osobně právnímu charakteru základních pracovněprávních vztahů vyloučena.⁹⁷ Předmětem následující kapitoly je stručná charakteristika změn, které v rámci manažerské pracovní smlouvy mohou nastat.

6.1. Změny subjektu manažerské pracovní smlouvy

Změna pracovní smlouvy na straně zaměstnavatele bývá často realizována v důsledku hospodářského vývoje společnosti, kdy se mění formy obchodních společností, vlastnické vztahy apod. Přejed a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravuje ustanovení § 338 – 345 zákoníku práce. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přebírá nový zaměstnavatel všechna práva a povinnosti právního předchůdce, tj. dochází k tzv. universální sukcesi.⁹⁸

6.2. Změny obsahu manažerské pracovní smlouvy

Dochází-li ke změně pracovní smlouvy, nejčastěji tomu bývá u jejího obsahu. Změna obsahu pracovní smlouvy nastává jak na základě právem stanovených právních skutečností, tak v důsledku změny kogentní pracovněprávní úpravy. Změna musí být provedena v písemné podobě, neboť „vyžaduje-li

⁹⁷ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 38, odst. 1, písm. b.

⁹⁸ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 308.

zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.“⁹⁹

Změna obsahu pracovní smlouvy může nastat:¹⁰⁰

1. změnou pracovněprávní úpravy,
2. na základě subjektivních právních úkonů:

právní úkon dvoustranný:

- a) dohoda o změně pracovní nebo jiné smlouvy,
- b) dohoda o dočasném přidělení

právní úkon jednostranný:

- a) převedení na jinou práci,
- b) pracovní cesta.¹⁰¹

Změna pracovněprávní úpravy

Změna pracovněprávní úpravy nastává, dojde-li ke změně všech dosavadních ujednání pracovních podmínek, která jsou v rozporu s novou právní úpravou. Uzavřením pracovní smlouvy na sebe její účastníci berou mj. práva a povinnosti, které vzhledem k jejich kogentní formě nemohou sami změnit či vyloučit. Tzv. kogentní normy mohou být obsaženy v obecně závazných normativních právních aktech, v technických normách, vnitřních předpisech i kolektivní smlouvě.¹⁰²

⁹⁹ Srov. ČR. (2012). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>, § 564; Jakubka, J. a kol. (2006). *Nový zákoník práce v praxi – komentář, příklady, judikatura a předpisy související*. Praha: Dashöfer, s. 6.

¹⁰⁰ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 308.

¹⁰¹ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 308.

¹⁰² Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 309.

Dohoda o změně obsahu pracovní smlouvy

Dohoda o změně obsahu pracovní smlouvy je zpravidla realizována formou dodatku k pracovní smlouvě a lze jí měnit jakékoli ujednání, které bylo předmětem pracovní smlouvy (např. změna druhu práce, místa výkonu práce, pracovní poměr sjednaný na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou apod.)¹⁰³ Změna druhu či místa výkonu práce však může být sjednána jen dočasně, tj. na dobu určitou.

Uzavření dohody o dočasném přidělení

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli upravuje § 43a zákoníku práce, na jehož základě smí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu uzavřít „nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.“¹⁰⁴ Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena písemně a kromě základních identifikačních údajů zaměstnavatele musí obsahovat den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává.¹⁰⁵ Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran nebo výpovědí dohody. Obě tyto formy ukončení dohody o dočasném přidělení musí být realizovány písemně.¹⁰⁶

¹⁰³ Srov. Hůrka, P. Eliáš, K. (2014). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. Vyd. Olomouc: ANAG, s. 170.*

¹⁰⁴ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 43a, odst. 3.

¹⁰⁵ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 43a, odst. 3.

¹⁰⁶ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 43a, odst. 7.

Převedení na jinou práci

Změnu obsahu pracovní smlouvy formou převedení na jinou práci ve smyslu § 41 zákoníku práce rozlišuje M. Galvas na převedení obligatorní a fakultativní.¹⁰⁷ Obligatorní převedení na jiný druh práce představuje jednostranný právní úkon zaměstnavatele a ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce taxativně vymezuje důvody, kdy je zaměstnavatel povinen převedení provést (např. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, požádá-li o to těhotná zaměstnankyně apod.). Fakultativní převedení na jiný druh práce je rovněž jednostranným právním úkonem, ale na rozdíl od obligatorního závisí pouze na vůli zaměstnavatele, zda zaměstnance, ať už z důvodů na jedné či druhé straně, na jiný druh práce převede nebo ne.¹⁰⁸

Vyslání na pracovní cestu

Institut, který zaměstnavateli umožňuje časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, se nazývá pracovní cesta.¹⁰⁹ „Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.“¹¹⁰ Ochrana zaměstnance spočívá jak v jeho nezbytném souhlasu s pracovní cestou, tak i v kompenzaci jeho cestovních nákladů.¹¹¹ Souhlas zaměstnance s vysíláním na služební cesty může být zakotven přímo v pracovní smlouvě nebo může být vysloven ke každé služební cestě zvlášť.

¹⁰⁷ Srov. Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, Brno: MU, s. 315.

¹⁰⁸ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 41, odst. 2 a 4.

¹⁰⁹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 42, odst. 1.

¹¹⁰ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 42, odst. 1.

¹¹¹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 42, odst. 1.

Kapitola věnovaná změnám manažerské pracovní smlouvy, které mohou v rámci pracovněprávního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance nastat, se v návrhu vzorové manažerské smlouvy, který názorně uvádím v příloze svojí bakalářské diplomové práce, promítla zejména v institutu pracovní cesty a jeho smluvním ukotvení.

7. Zánik manažerské pracovní smlouvy

Zánik manažerské pracovní smlouvy představuje významný zásah do pracovněprávního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, a proto je realizovatelný pouze v mezích upravených zákoníkem práce. Závěrečná kapitola méj bakalářské diplomové práce popíše možnosti zániku manažerské pracovní smlouvy na základě jednostranného či dvoustranného právního jednání a ukončí tak životní cyklus manažerské pracovní smlouvy, jejíž teoretické vymezení mělo za cíl vytvořit vzorový návrh této smlouvy uplatnitelný v personální praxi.¹¹²

Jednostranným právním jednáním, vedoucím k zániku manažerské pracovní smlouvy, je myšleno odstoupení od smlouvy, dvoustranným pak uplynutí sjednané doby trvání pracovní smlouvy či dohoda obou smluvních stran.

Zákonné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy jsou stanoveny v ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, „nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce.“¹¹³ Nastoupil-li zaměstnanec do práce, nelze od pracovní smlouvy odstoupit ani ze zákonného důvodu, ani z důvodu, které si strany smluvně sjednaly, čímž se v praxi projevuje ochranná funkce pracovního práva.¹¹⁴ „Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.“¹¹⁵

¹¹² Srov. Příloha bakalářské diplomové práce – Vzor manažerské pracovní smlouvy.

¹¹³ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 34, odst. 3.

¹¹⁴ Srov. Bělina, M. a kol. (2017). *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, s. 177.

¹¹⁵ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 34, odst. 4.

Nevyplývá-li důvod odstoupení od smlouvy ze zákona, lze odstoupení sjednat smluvními stranami v příslušné smlouvě (dohodě). Pokud byly v pracovní smlouvě sjednány důvody (jiné než v § 34 odst. 3 zákoníku práce), které by zaměstnanec nebo zaměstnavatele opravňovaly k odstoupení od pracovní smlouvy, je možné od této smlouvy odstoupit.¹¹⁶

Vzhledem k tomu, že pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr, je zřejmé, že manažerská pracovní smlouva zanikne i v případě skončení pracovního poměru. Způsoby skončení pracovního poměru vymezují ustanovení § 48 zákoníku práce. Pracovní poměr na jejich základě končí dohodou obou smluvních stran, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Kromě právního jednání může pracovní poměr skončit rovněž na základě právních událostí, které nejsou závislé na vůli subjektů. Jedná se o uplynutí sjednané doby, smrt či soudní nebo správní rozhodnutí (v případě cizinců).¹¹⁷

Skončení pracovního poměru dohodou předpokládá shodný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance rozvázat pracovní poměr, který skončí sjednaným dnem. „Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.“¹¹⁸

Skončení pracovního poměru výpovědí je možné ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Zatímco zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených § 52 zákoníku práce, zaměstnanec „může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.“¹¹⁹

¹¹⁶ Srov. Pavlátová, J. (2014). *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. 147.

¹¹⁷ Srov. Hůrka, P. Eliáš, K. (2014). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. Vyd. Olomouc: ANAG, s. 185.*

¹¹⁸ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 49, odst. 2.

¹¹⁹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 50, odst. 3.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem a lze jej uskutečnit ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, avšak oba výhradně podle ustanovení § 56 zákoníku práce.

Mimo výše uvedené možnosti skončení pracovního poměru patří do této kategorie i zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jak jsem již v podkapitole 4.2 uvedla, účelem institutu zkušební doby je během určité, časově omezené doby ověřit, zda se z pohledu zaměstnavatele zaměstnanec osvědčí ve výkonu sjednané práce a z pohledu zaměstnance zda pracovní náplň odpovídá jeho původním představám. Zkušební dobu lze sjednat *„nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“*¹²⁰ Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Jediné omezení spočívá na straně zaměstnavatele a znamená zákaz zrušení pracovního poměru v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.¹²¹

Závěrečná kapitola mojí bakalářské diplomové práce byla věnována možnostem zániku manažerské pracovní smlouvy. Všechny uvedené eventuality vycházejí striktně z příslušných ustanovení zákoníku práce se záměrem právní ochrany obou smluvních stran končícího pracovněprávního vztahu.

¹²⁰ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 35, odst. 3.

¹²¹ Srov. ČR. (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, § 66, odst. 1.

Závěr

Cílem teoreticky koncipované bakalářské diplomové práce bylo na základě platné právní úpravy v České republice popsat a analyzovat manažerskou pracovní smlouvu coby dvoustranný právní úkon, charakterizovat její specifická ujednání a formulovat návrh vzorové manažerské pracovní smlouvy. Manažerem jsem v souladu s názorem M. Galvase a I. Píchové v této bakalářské práci označila vedoucího zaměstnance, který vykonává „značně složitý souhrn profesních činností, z nichž část má povahu řídicích činností.“¹²² Smlouvu, která může být s manažerem v souvislosti s výkonem jeho práce sjednána, jsem pak s ohledem na stanovený cíl práce a ve shodě s I. Píchovou vnímala jako pracovní smlouvu a v textu jí proto nazvala manažerskou pracovní smlouvou.¹²³

V rámci pracovního výkonu manažera (vedoucího zaměstnance) a s ním možné koexistence manažerské pracovní smlouvy jsem spolu s teoretickým vymezením životního cyklu manažerské pracovní smlouvy definovala i několik smluvních specifik, se kterými se v souvislosti s manažerskými pracovními smlouvami můžeme nejčastěji setkat, a jež se v praktické personalistice mohou jevit i nejvíce problematickými. Na prvním místě jsem se zabývala otázkou jmenování, a v souladu s ustanovením § 73 odst. 2 zákoníku práce i otázkou odvolání, případně vzdání se funkce vedoucího zaměstnance (manažera). Součástí mojí vzorové manažerské pracovní smlouvy se stala rovněž ujednání o konkurenční doložce, která z hlediska ochrany úniku výrobních, technických, organizačních a jiných zásadních skutečností zaměstnavatele bezprostředně po skončení pracovního poměru

¹²² Srov. Galvas, M. (1994). K některým aktuálním otázkám pracovního práva, *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 2, č. 1, s. 145; Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, MU Brno, s. 183.

¹²³ Zkoumat manažerskou smlouvu z dalších, I. Píchovou definovaných hledisek, tzn. jako dohodu o mzdě či dalších podmínkách výkonu práce nebo jako nepojmenovanou smlouvu, by bylo jistě zajímavým tématem, překonalo by však rozsah bakalářské práce.

vedoucího zaměstnance považují ve smlouvě za podstatná. Specifiku institutu tzv. smluvního odstupného jsem se vzhledem k existenci odchodného v předloženém návrhu manažerské pracovní smlouvy věnovala pouze v teoretické rovině. Poslední a často diskutované téma, které jsem v rámci formulace specifík manažerské pracovní smlouvy nastínila, byla tzv. dvojkolejnost funkcí. Souběh funkcí, tedy situace, kdy má člen statutárního orgánu obchodní společnosti s touto společností uzavřen souběžný pracovní poměr na vedoucí manažerskou funkci, je na poli pracovního práva jablkem sváru již od roku 1992, kdy Vrchní soud v Praze poprvé dovedl zákaz souběhu dvou obsahově totožných „náplní práce“.¹²⁴ Složitost právní problematiky, kterou v této věci dokládají např. argumentace Nejvyššího či Ústavního soudu a rozsah předkládané bakalářské práce neumožnil hlubší rozbor formulovaného tématu.¹²⁵ Ačkoli na něj existuje řada názorů, lze konstatovat, že z praktického hlediska není doporučováno sjednávat pracovní smlouvy na vrcholné pozice ve společnosti, kdy je zaměstnanec zároveň jednatelem nebo členem představenstva. Sjednáním takové pracovní smlouvy je takový souběžně pracující jednatel či člen představenstva vystaven riziku pozdějšího zneplatnění jeho pracovněprávního vztahu. V těchto případech je doporučováno, aby byla s jednatelem či členem představenstva sjednána smlouva o výkonu funkce, která obsahuje rovněž povinnosti např. generálního ředitele.

Zjištěné teoretické poznatky v oblasti manažerské pracovní smlouvy jsem v závěru svojí bakalářské diplomové práce aplikovala do tvorby návrhu vzorové manažerské pracovní smlouvy, jejíž vypracování představuje

¹²⁴ Srov. Lisse, L. (2016). *Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance*. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance-101406.html>.

¹²⁵ Srov. Škubal, J., Vejsada, D. (2016). *Revoluce v souběhu funkcí?* Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/revoluce-v-soubehu-funkci-103230.html>.

nejdůležitější formální náležitost přijímání pracovníků v rámci každé organizace. Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že cíl méj bakalářské práce byl naplněn a práce se tak s uvedenou teoretickou analýzou manažerské pracovní smlouvy a jejím vzorovým návrhem může stát elementárním pomocným zdrojem informací všem personalistům v jejich každodenní praxi a tím přispět k naplnění jednoho ze základních úkolů personální práce.

Literatura

Bělina, M. a kol. (2014). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck.

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. (2017). *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck.

Bělohávek, F., Košťan, P., Šuleř, O. (2001). *Management*. Rubico.

Cejthamr, V., Dědina, J. (2010). *Management a organizační chování*. 2., aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s.

ČR. (2006). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČR. (2012). *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

ČR. (2004). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

ČR. (2000). *Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-101>.

Galvas, M. (1994). K některým aktuálním otázkám pracovního práva, *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, roč. 2, č. 1, s. 139 – 149.

Galvas, M. (2005). *Pracovní právo – zákon, komentáře, vzory, judikatura*, CO Books, a.s. Brno.

Galvas, M. a kol. (2004). *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk.

Galvas, M. a kol. (2015). *Pracovní právo*, 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita.

- Galvas, M. (1985). *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. Univerzita J. E. Purkyně v Brně.
- Hochman, J. (1999). *Judikatura v pracovním právu*, LINDE.
- Hůrka, P., Eliáš, K. (2014). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG.
- Jakubka, J. a kol. (2006). *Nový zákoník práce v praxi – komentář, příklady, judikatura a předpisy související*. Praha: Dashöfer.
- Kahle, B. (2017). Vznik pracovního poměru In Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo* (s. 173 – 182). 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck.
- Kottnauer, A., Štalmach, P. (2001). *Lexikon pracovního práva*. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit.
- Lisse, L. (2016). *Souběh funkcí statutárního orgánu a zaměstnance*. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-funkci-clena-statutarniho-organu-a-zamestnance-101406.html>.
- Matejka, J. (2007). Změny, skončení pracovního poměru a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. In Zachariáš, J. a kol. *Praktikum pracovního práva* (s. 73 – 94). Plzeň: Aleš Čeněk.
- Pavlátová, J. (2014). *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk.
- Pichrt, J. (2017). Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů In Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo* (s. 60 – 69). 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck.
- Píchová, I. (1998). *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*, MU Brno.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 6 Cz 3/88.

Škubal, J., Vejsada, D. (2016). *Revoluce v souběhu funkcí?* Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/revoluce-v-soubehu-funkci-103230.html>.

Tesaříková - Čermáková, K. (2013). *Pracovní právo pro andragogy*, Univerzita Palackého v Olomouci.

Tomečková, I. (2005). *Pracovní poměr. Vznik, změny, skončení*. Computer press.

Zachariáš, J. a kol. (2007). *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk.

Příloha

Vzor manažerské pracovní smlouvy ¹²⁶

MANAŽERSKÁ PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel:

.....(*název zaměstnavatele*)

se sídlem

IČ

zastoupený(*jméno, příjmení, pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu*),

zapsaný v Obchodním rejstříku vedeném..... soudem voddíl.....vložka
č.

dále jen „zaměstnavatel“, na straně jedné,

a

Zaměstnanec:

.....(*jméno a příjmení zaměstnance*)

narozen(*datum a místo narození zaměstnance*)

trvale bytem,

dále jen „zaměstnanec“, na straně druhé,

uzavřeli dne tuto

manažerskou pracovní smlouvu:

¹²⁶ Text psaný kurzívou v závorkách slouží jako návod pro zaměstnavatele, jak správně vyplnit vzor smlouvy.

I. Základní ustanovení

1. Zaměstnavatel přijímá touto smlouvou(jméno a příjmení zaměstnance) na pozici manažera, který za výkon své funkce odpovídá.....(uvést nadřizenou pracovní pozici v organizaci).
2.(jméno a příjmení zaměstnance) má postavení, práva a povinnosti vedoucího zaměstnance ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce.
3. Místem výkonu práce je(doplnit adresu pracoviště či sídlo zaměstnavatele apod.).
4. Zaměstnanec nastoupí do práce dne a tímto dnem vzniká pracovní poměr.
5. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou/určitou do (uvést dobu, na kterou je smlouva uzavřena) a nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran.
6. Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce trvání měsíců počínaje dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce (nejdéle v délce 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru).

II. Povinnosti zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel před uzavřením této smlouvy seznámil zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj ze smlouvy vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která je předmětem této smlouvy.
2. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle manažerské pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními a ostatními předpisy zaměstnavatele a manažerskou pracovní smlouvou.

III. Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle této smlouvy ve stanovené týdenní pracovní době. Zaměstnanec je dále povinen řádně využívat pracovní dobu, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, dodržovat právní předpisy a pokyny bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen.
2. Zaměstnanec se zavazuje k výkonu práce 40 hodin týdně v rámci pružného rozvržení pracovní doby a to během pětidenního pracovního týdne, kterými jsou pondělí až pátek. Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
3. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli a zaměstnanec výslovně souhlasí s tím, že jej zaměstnavatel může na dobu nezbytné potřeby za účelem výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce vyslat na pracovní cestu.
4. Zaměstnanec se v souladu s § 93 odst. 3 zákoníku práce se zaměstnavatelem dohodl na konání práce přesčas, která může být z vážných provozních důvodů požadována nad rozsah uvedený v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
5. Zaměstnanec je povinen zdržet se jakéhokoli jednání, které by bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
6. Zaměstnanec je povinen řídit a kontrolovat práci podřízených pracovníků, vytvářet příznivé pracovní podmínky, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zabezpečovat dodržování vnitřních předpisů.
7. Zaměstnanec byl při nástupu do práce seznámen s pracovním řádem, vnitřními předpisy a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při práci dodržovat, což stvrzuje svým podpisem.

8. Zaměstnanec je povinen hlásit zaměstnavateli veškeré změny v osobních údajích, k nimž dojde za trvání této smlouvy, zejména změny v počtu vyživovaných osob, rozhodné údaje pro daňové přiznání a pro zdravotní a sociální pojištění, jakož i veškeré okolnosti, které mohou mít vliv na výkon práce a na nároky a povinnosti z této smlouvy vyplývající.

IV. Mzdové podmínky

1. Základní mzda byla po vzájemné dohodě stanovena ve výši (*uvést výši mzdy*) měsíčně. Při stanovení základní mzdy bylo přihlédnuto k práci přesčas.
2. Mzda se stanoví s účinností od(*uvést datum*).
3. Zaměstnanci přísluší příplatek za vedení a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce dle ustanovení § 124 zákoníku práce.
4. Zaměstnanci přísluší vedle základní mzdy účast na zisku za celkové hospodářské výsledky zaměstnavatele. Výše účasti činí maximálně% (*uvést maximální výši prémie v procentech*) roční vyplacené základní mzdy tak, aby odrážela osobní výkon zaměstnance.
5. Mzda je splatná po vykonání práce, a to vždy k 15. dni v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu.

V. Odvolání z funkce, vzdání se funkce

1. V souladu s ustanovením § 73 odst. 2 zákoníku práce sjednávají smluvní strany možnost odvolat zaměstnance ze sjednaného pracovního místa a současně právo zaměstnance se tohoto pracovního místa vzdát.
2. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa zaměstnance musí být provedeno písemně, a musí být doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce na pracovním místě zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

3. Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa zaměstnanec pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.
4. Bude-li zaměstnanec v souladu s ustanovením § 73 odst. 2 zákoníku práce odvolán z pracovního místa, náleží zaměstnanci nárok na odchodné ve výši..... násobku jeho průměrného výdělku ke dni skončení pracovního poměru. Právo na odchodné nevzniká zaměstnanci, který porušil povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nebo došlo-li ke zrušení pracovního místa.

VI. Konkurenční doložka

1. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o výrobních, technických, organizačních a jiných skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s výkonem funkce a které mají zůstat utajeny jako obchodní tajemství. Mlčenlivost o skutečnostech, které mají být utajeny, a zákaz výkonu výdělečné činnosti, která byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, se zaměstnanec zavazuje zachovávat po skončení pracovního poměru po dobu *(doplňte – v souladu s § 310 odst. 1 zákoníku práce lze však závazek stanovit nejdéle po dobu 1 roku).*
2. Zaměstnanec bere na vědomí, že porušení ujednání o ochraně utajovaných skutečností bude považováno za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.
3. Zaměstnavatel může zároveň požadovat náhradu škody, která mu jednáním zaměstnance vznikla a vydání bezdůvodného obohacení.
4. Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu výkonu sjednané funkce nepřijme členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost shodnou s předmětem podnikání zaměstnavatele. To neplatí v případě, kdy je zaměstnanec do takové funkce vyslán zaměstnavatelem.

VII. Další ujednání

1. Zaměstnanec bude oprávněn užívat služební vozidlo tovární značky....., SPZ (*uvést tovární značku vozidla, např. OPEL, včetně SPZ*), služební mobilní telefon a notebook s právem jeho použití i pro soukromé účely za obvyklých podmínek, které budou specifikovány zvláštní smlouvou/dodatkem ke smlouvě.
2. Zaměstnavatel bude zaměstnanci hradit skutečné výdaje spojené s pracovními cestami souvisejícími s výkonem jeho funkce, doložené příslušnými účty ve smyslu obecně závazných právních předpisů.

VIII. Závěrečná ujednání

1. Veškeré změny a doplňky podmínek sjednaných v této smlouvě jsou možné pouze po vzájemné dohodě obou smluvních stran a musí být sjednány písemně.
2. Tuto smlouvu může vypovědět kterákoli ze smluvních stran písemnou výpovědí. Výpovědní doba činí (*uvést výpovědní dobu*) a počíná běžet první den měsíce následujícího po doručení výpovědi. Platnost smlouvy může být také ukončena vzájemnou dohodou smluvních stran.
3. Není-li v této smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.
4. Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsah smlouvy je svobodným projevem jejich vlastní vůle. Smlouva je sepsána ve dvojím vyhotovení, z nich jedno obdrží zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

V dne.....

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel