

# Smlouva o individuálních pracovních a mzdových podmínkách

(§ 33 a násl. ZP)

**Společnost:** .....  
IČ: .....  
DIČ: .....  
sídlem: .....  
zastoupená: .....  
zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ....., vložka č. ....  
(dále jako „Zaměstnavatel“)

a

**Zaměstnanec:** .....  
Narozen: .....  
bytem: .....  
(dále jako "Zaměstnanec")

uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto **smlouvu o individuálních pracovních a mzdových podmínkách**, dle které bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat v ..... funkci:

## ředitel společnosti.

### I. Úkoly a povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec zabezpečuje úkoly vyplývající z obecně platných právních předpisů, z rozhodnutí orgánů společnosti, stanov společnosti a dalších vnitropodnikových aktů řízení a vlastní iniciativy, směřující ke splnění cílů společnosti.

Zaměstnanec zodpovídá za svou činnost představenstvu.

### II. Vznik, změny a zánik vztahů ze smlouvy o individuálních pracovních a mzdových podmínkách

Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to od ..... do .....

Smlouva se sepisuje ve dvou vyhotoveních s platností originálu. Veškeré změny a doplňky podmínek sjednaných v této smlouvě jsou možné pouze po vzájemné dohodě obou smluvních stran a musí být sjednány písemně.

V souladu s ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce se smluvní strany dohodly na možnosti (právu) zaměstnavatele zaměstnance odvolat z pracovního místa, přičemž současně se sjednává, že zaměstnanec se může tohoto místa vzdát. Odvolání z funkce i vzdání se místa musí být učiněno písemně a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné.

, přísluší mu měsíční mzda je ..... pokud bude jeho pracovní poměr ukončen následujícího po dni změny jeho pracovně právního poměru; je-li tímto dnem první den kalendářního měsíce, pak po dobu tohoto měsíce.

Po uplynutí výše uvedené doby bude mzda stanovena dohodou smluvních stran dle druhu nově sjednané práce a funkčního zařazení. Pokud k takové dohodě nedojde a zaměstnanec odmítne převedení na jiný druh práce, smluvní strany se budou postupovat v souladu se

Mzdové zvýhodnění uvedené v čl. II., bodu 4. neplatí, bude-li vůči zaměstnanci uplatněna výpověď dle ust. § 52 písmeno f), případně písm. g) zákoníku práce, nebo bude-li s ním pracovní poměr zrušen okamžitě dle ust. § 55 odst. 1 písmena a) a b) zákoníku práce.

### III. Zákaz nežádoucího konkurenčního jednání

Zaměstnanec se zavazuje jednat v souladu s ustanoveními obchodního zákoníku o hospodářské soutěži, uvedenými v části první, hlava V a příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Zaměstnanec se zavazuje jednat a rozhodovat nestranně, v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmu zaměstnavatele se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

Zaměstnanec se zavazuje, a to i po dobu 2 let po skončení činnosti konané podle této smlouvy, zachovávat obchodní tajemství zaměstnavatele, čímž se rozumí práva náležející zaměstnavateli, jež jsou tvořena veškerými skutečnostmi finanční, obchodní, výrobní, marketingové či technické povahy související se zaměstnavatelem, které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle zaměstnavatele utajeny a zaměstnavatel jejich utajení příslušným způsobem zajišťuje a vyžaduje.

Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele vedle svého zaměstnání dle této smlouvy vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s jeho předmětem činnosti.

Zaměstnanec se dále zavazuje, že nebude bez souhlasu zaměstnavatele vlastním jménem, nebo na vlastní účet, popřípadě jako zaměstnanec u jiného zaměstnavatele uzavírat obchody, související s podnikatelskou činností zaměstnavatele a zprostředkovávat pro jiné osoby obchody zaměstnavatele.

Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele vykonávat činnost jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu jiné právnické osoby s podobným předmětem podnikání, pokud se nejedná o osobu majetkově ovládanou zaměstnavatelem.

Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vyhledávat, shromažďovat a používat informace o formách a výši odměňování dalších zaměstnanců a.s. Jakýkoliv únik informací o formách a o výši odměňování bude považován za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem s následnou pracovní právní sankcí.

dle předložení jejich představitelů předpis. Povaze jejich jednání zaměstnavatel nemůže požádat obchodního zákoníku a zákoníku práce. Zaměstnanec bere na vědomí, že při porušení ujednání obsaženého v čl. III. mu může být předepsána k náhradě škoda, která tímto jeho jednáním zaměstnavateli vznikne, může po něm být požadováno převedení příslušných práv na zaměstnavatele nebo vydání prospěchu z obchodu, při němž porušil ujednání podle čl. III.

#### **IV. Odměňování**

Zaměstnanci se stanoví měsíční mzda ve výši ..... Kč s účinností od .....

Při nesplnění stanovených úkolů, případně prokázaném poškození zájmů zaměstnavatele, může být měsíční mzda dle čl. IV., bodu 1. na základě rozhodnutí předsedy představenstva a.s. snížena až o částku ..... Kč. Kritéria pro případné krácení měsíční mzdy jsou uvedena v příloze číslo 1 této smlouvy, která tvoří její nedílnou součást.

V ostatním se postupuje v souladu s platnou kolektivní smlouvou, mzdovým předpisem a zákoníkem práce.

#### **V. Závěrečná ustanovení**

Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsah smlouvy je svobodným projevem jejich vlastní vůle. Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran.

Datum a místo: .....

Podpisy: .....

.....