

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Manažerská smlouva

Manažerská smlouva je pojem, který je v současnosti často skloňován, a to zejména v souvislosti s výkonem nějaké vedoucí či řídicí funkce, resp. s uzavřením pracovního vztahu na výkon těchto funkcí. Často tedy padají otázky, kdy je možné manažerskou smlouvu uzavřít, co je jejím obsahem a hlavně, kde je upravena.

Manažerská smlouva je pojem, který je v současnosti často skloňován, a to zejména v souvislosti s výkonem nějaké vedoucí či řídicí funkce, resp. s uzavřením pracovního vztahu na výkon těchto funkcí. Často tedy padají otázky, kdy je možné manažerskou smlouvu uzavřít, co je jejím obsahem a hlavně, kde je upravena.

Současné české právo však pojem manažerské smlouvy nezná a tudíž jako taková není nikde upravena. To však neznamená, že by dohoda pod tímto názvem nemohla být platně uzavřena. Všeobecně totiž platí, že smlouva se posuzuje podle obsahu, nikoli podle názvu, pod kterým je uzavřena.

Smlouva s označením manažerská se nejčastěji uzavírá, jak je již patrné z jejího názvu, aby upravila určité podmínky výkonu funkce manažera, tedy vedoucího či řídicího pracovníka, vůči společnosti. Z toho by mohlo vyplývat, že taková smlouva vlastně nahrazuje smlouvu pracovní a že na jejím základě vzniká pracovněprávní vztah mezi manažerem a jeho zaměstnavatelem. Tak tomu ale není a ani být nemůže. Pracovní poměr totiž může vzniknout pouze na základě v zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb.) taxativně uvedených důvodů: pracovní smlouvou, volbou nebo jmenováním. Pracovní funkce obsazované na základě volby či jmenování jsou v zákoníku práce uvedeny (§ 27), na ostatní pracovní pozice je třeba uzavření pracovní smlouvy.

Manažerská smlouva sama o sobě nezakládá pracovněprávní vztah. Sjednává-li se tato manažerská smlouva v souvislosti s pracovním poměrem, který nevzniká na základě volby či jmenování a obsahuje-li všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), jedná se o pracovní smlouvu, i když takto pojmenována není. Je-li však uzavřena tzv. manažerská smlouva v souvislosti s volbou či jmenováním do funkce, nezakládá pracovněprávní vztah, ale mohou v ní být upraveny jiné otázky. Nejčastěji jsou to otázky týkající se mzdy - výše, splatnost, podmínky, kdy vzniká nárok na další odměny apod. Dále je možné sjednat konkurenční doložku (§ 29 odst. 3 zákoníku práce) či možnost požadovat odchodné v případě, že funkce manažera skončí dříve než doba, na kterou byl zvolen či jmenován (§ 29 odst. 2 zákoníku práce). V manažerské smlouvě mohou být sjednány i další ujednání, ale pouze ta, která jsou v souladu s ustanoveními zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č.](#)

435/2004 Sb. o zaměstnanosti

- Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu
- Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce
- Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou
- Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů v roce 2026
- Časté právní mýty o kamerách na pracovišti
- Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice
- Když zaměstnanec daruje krevní plazmu
- Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026
- „Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?
- Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026