24. 11. 2003

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

Manažerská smlouva

České pracovní právo se zaměřuje především na úpravu „klasických“ pracovních vztahů založených na principu nadřízenosti a podřízenosti, zvláštní aspekty manažerské práce neupravuje. Smluvní strany si však nezávisle na tomto faktu sjednávají tzv. manažerské smlouvy i přesto, že tento smluvní typ české pracovní právo nezná. Pojem manažerské smlouvy bývá zmiňován zejména v souvislosti s výkonem vedoucí či řídící funkce, resp. s uzavřením pracovního vztahu na výkon těchto funkcí.

České pracovní právo se zaměřuje především na úpravu „klasických“ pracovních vztahů založených na principu nadřízenosti a podřízenosti, zvláštní aspekty manažerské práce neupravuje. Smluvní strany si však nezávisle na tomto faktu sjednávají tzv. manažerské smlouvy i přesto, že tento smluvní typ české pracovní právo nezná. Pojem manažerské smlouvy bývá zmiňován zejména v souvislosti s výkonem vedoucí či řídící funkce, resp. s uzavřením pracovního vztahu na výkon těchto funkcí.
I když české pracovněprávní předpisy pojem manažerské smlouvy neznají, neznamená to, že by smlouva s takovým názvem nemohla být platně upravena. Platí totiž, že smlouva se posuzuje podle obsahu, nikoli podle názvu, pod kterým je uzavřena.
Jak již bylo uvedeno, manažerská smlouva je uzavírána zejména za účelem úpravy podmínek vedoucího pracovníka – manažera vůči společnosti – zaměstnavateli. Neznamená to však, že by manažerská smlouva nahrazovala smlouvu pracovní. Podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších změn (dále jen „zákoník práce“) může pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniknout pouze uzavřením pracovní smlouvy, jmenováním nebo volbou. Volbou může pracovní poměr vzniknout pouze v případech stanovených zvláštními předpisy, stanovami společnosti nebo na základě usnesení příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštních zákonů. Jmenováním vzniká pracovní poměr zejména u vedoucích zaměstnanců jmenovaných podle zvláštních právních předpisů a dále u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce zaměstnavatelem. Zákoník práce přesně stanoví, kdy se jedná o vedoucího zaměstnance a kdy tedy jmenováním vzniká pracovní poměr. Jedná se o kogentní ustanovení zákoníku práce a zaměstnavatel tedy nemůže libovolně rozhodnout, na jakou pozici bude zaměstnance jmenovat a na kterou nikoli. V případech, kdy pracovní poměr v souladu se zákoníkem práce vzniká jmenováním či volbou, nemůže být založen pracovní smlouvou a naopak.

Vedoucími funkcemi, do nichž jsou zaměstnanci jmenováni statutárním orgánem zaměstnavatele nebo přímo zaměstnavatelem, je-li fyzickou osobou, jsou především funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídící působnosti zaměstnavatele. Jmenovanými vedoucími funkcemi jsou dále funkce vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v přímé působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu zaměstnavatele nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, ovšem za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen ještě další vedoucí zaměstnanec. Poslední skupinou vedoucích zaměstnanců, jimž na základě jmenování vzniká pracovní poměr, jsou vedoucí zaměstnanci na ústředních orgánech.
Manažerská smlouva tedy sama o sobě nezakládá pracovněprávní vztah. Sjednává-li se takto označená 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 tzv. manažerská smlouva uzavřena v souvislosti s volbou či jmenováním do funkce, také nezakládá pracovněprávní vztah, mohou v ní ale být upraveny i jiné otázky. Nejčastěji jsou to otázky týkající se mzdy – výše, splatnost, podmínky, kdy vzniká nárok na další odměny apod. Zákon o mzdě č. 1/1992 Sb. je také jediným pracovněprávním předpisem, který alespoň nepřímo s manažerskými smlouvami počítá. Tento zákon totiž ve svém ustanovení § 4 stanoví, že mzda se sjednává v pracovní smlouvě nebo v

jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Z tohoto ustanovení lze dovodit, že manažerské smlouvy uzavřené s jmenovanými či zvolenými pracovníky mohou upravovat právě otázky týkající se odměny za vykonávanou funkci.
Pokud je do funkce vedoucího zaměstnance jmenován zaměstnanec, který má již se zaměstnavatelem pracovní poměr založený pracovní smlouvou či u zaměstnavatele dosud zastává jinou jmenovanou funkci, dojde jmenováním do funkce ke změně pracovního poměru. Také v těchto případech může tzv. manažerská smlouva upravit zejména mzdové otázky.
V tzv. manažerských smlouvách je možné dále sjednat např. tzv. konkurenční doložku, možnost požadovat odchodné v případě, že funkce manažera skončí dříve než doba, na kterou byl zvolen či jmenován, upravit otázky zachování důvěrnosti, konflikty zájmů apod. Častá jsou také ujednání blíže specifikující další benefity související s výkonem funkce pro manažera – nejčastěji se jedná o přidělení služebního telefonu, počítače, motorového vozidla aj. V manažerské smlouvě mohou být sjednána i další nejrůznější ujednání, ale pouze ta, která jsou v souladu s ustanoveními zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Neplatným bude např. ustanovení, jímž se zaměstnanec vzdává svých zákonných práv jako třeba práva na dovolenou, na zákonnou délku výpovědní lhůty či kde se zaměstnanec zavazuje uhradit zaměstnavateli veškerou škodu, kterou v budoucnu při výkonu své funkce způsobí atd.
Výše bylo uvedeno, že jedním z klasických ustanovení objevujícím se v tzv. manažerských smlouvách, ale často také i ve smlouvách pracovních, bývá ustanovení o tzv. konkurenční doložce a o odchodném. V této souvislosti je nezbytné zmínit, že Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR projednává v současné době ve 2. čtení vládní návrh novely zákoníku práce, který se významným způsobem dotkne právě možnosti sjednávání konkurenčních doložek a práva na odchodné v pracovněprávních smlouvách.
Podle navrhovaného znění novely zákoníku práce bude i nadále možné, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu, ve které se zaměstnanec zaváže, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se však v dohodě musí zavázat poskytovat zaměstnanci jako protiplnění za jeho závazek zdržet se konkurenčního jednání přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Zavedením povinnosti zaměstnavatele finančně kompenzovat omezující závazek zaměstnance zdržet se určitého jednání se má předejít zneužívání tohoto právního institutu na široké zaměstnanecké veřejnosti. Dohoda by tak měla být uzavírána jen s těmi zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo stávajícímu zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.
V dohodě bude dále možné sjednat také peněžitou částku, kterou bude zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže své závazky poruší. Výše peněžité částky bude muset být přiměřená povaze a významu podmínek, za kterých bude dohoda uzavírána. Návrh novely zákoníku práce dále v této souvislosti upravuje možnosti odstoupení a výpovědi takovéto dohody. Dohoda bude muset být uzavírána v písemné formě a bude ji možné sjednat teprve po uplynutí zkušební doby.
Zmiňovaný návrh novely zákoníku práce zcela zrušuje možnost sjednání odchodného pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období. Důvodová zpráva k návrhu novely konstatuje, že s ohledem na nově navrhovanou koncepci dohody o omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli postrádá poskytování odchodného v pracovněprávních vztazích smysl. Možnost jeho dalšího poskytování by podle tvůrců novely vedla k věcně neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním nebo volbou. Navrhovaná účinnost novely zákoníku práce je 1. ledna 2004.
V praxi se lze setkat také s tím, že zaměstnavatelé si při regulaci vztahů s manažerem často pomáhají použitím relevantních ustanovení občanského či obchodního zákoníku, na jejichž základě pak v některých případech vzniká dokonce celá smlouva. V obchodně právních vztazích však pojem

manažerská smlouva spíše označuje ujednání o podmínkách výkonu funkce statutárního orgánu nebo jeho člena. Takto sjednaná smlouva mívá potom charakter smlouvy mandátní. Obchodní zákoník díky své větší flexibilitě tak bývá výhodnou alternativou pro obě smluvní strany, tedy jak manažera tak i pro samotnou společnost jako zaměstnavatele.
Zastává-li však ve společnosti jmenovaná osoba zároveň i funkci statutárního orgánu či člena takovéhoto orgánu, je potřeba přísně odlišovat podmínky výkonu obou těchto funkcí a je vhodné na každou z nich uzavřít jiný typ smlouvy - manažerskou smlouvu pro úpravu podmínek výkonu jmenované funkce v souladu s pracovněprávními předpisy a typ mandátní smlouvy pro výkon funkce statutárního orgánu či člena statutárního orgánu.

Marie Janšová
advokátní koncipientka
advokátní kancelář Glatzová & Co.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu