

PRACOVNÍ SMLOUVA

uzavřená ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
(dále jen „**zákoník práce**“)

I.

Účastníci smlouvy

Název společnosti:
IČO:
Sídlem:
zastoupená
(dále též jen „**zaměstnavatel**“)

a

Jméno a příjmení:
datum narození:
trvale bytem:
(dále též jen „**zaměstnanec**“)

II.

Druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce

- 2.1. Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat práci jako
- 2.2. Přesná náplň pracovních povinností, které vyplývají pro zaměstnance v souvislosti s výkonem tohoto druhu práce , bude stanovena tzv. Popisem pracovního místa, který bude zaměstnanci předán zaměstnavatelem.
- 2.3. Jako místo výkonu práce se sjednává:
- 2.4. Účastníci se ve smyslu § 42 odst. 1 zákoníku práce dohodli, že zaměstnavatel může vysílat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cesty, kde zaměstnanec bude vykonávat práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.
- 2.5. Jako den nástupu do zaměstnání sjednávají účastníci smlouvy

III.

Doba trvání pracovního poměru, pracovní doba a zkušební doba

- 3.1. Tato pracovní smlouva se uzavírá na dobu
- 3.2. Účastníci smlouvy sjednávají zkušební dobu v trvání 3 měsíců. Pracovní doba činí a je . Zaměstnanec souhlasí s tím, že pracovní doba může být rozložena nerovnoměrně, vždy po vzájemném souhlasu obou účastníků. Bližší určení nerovnoměrného rozložení pracovní doby bude určeno zaměstnavatelem, a to v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a vnitřních předpisů zaměstnavatele.
- 3.3. Zaměstnanec souhlasí s tím, že je připraven na pokyn zaměstnavatele konat práci přesčas, a to v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

IV.

Mzda

- 4.1. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda. Mzdové podmínky zaměstnance jsou upraveny samostatným mzdovým výměrem, který zaměstnanci předán v den podpisu pracovní smlouvy a dále pak při případné změně výše mzdového ohodnocení. Mzdový výměr je považován za jednostranný právní úkon zaměstnavatele.
- 4.2. Mzda je splatná ve výplatním termínu stanoveném v Pracovním řádu po vykonání práce, a to měsíčně pozadu bezhotovostním převodem na bankovní účet zaměstnance, který zaměstnanec oznámí

zaměstnavateli do 5 (pěti) pracovních dnů ode dne nástupu zaměstnance do práce, s čímž zaměstnanec podpisem této smlouvy vyslovuje souhlas.

V. **Dovolená**

5.1. Délka dovolené se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

VI. **Práva a povinnosti účastníků**

- 6.1 Zaměstnanec se zavazuje, že bude sjednanou práci vykonávat osobně, pečlivě a svědomitě za podmínek stanovených touto smlouvou, obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnavatel se za stejných podmínek zavazuje zaměstnanci přidělovat práci a vytvářet mu podmínky k jejímu výkonu.
- 6.2 Zaměstnanec se zavazuje, že bude plnit své povinnosti zaměstnance v souladu s pokyny vedoucích zaměstnanců s tím, že bude rozšiřovat dobré obchodní jméno zaměstnavatele a bude usilovat o jeho prospěch.
- 6.3 Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vykonávat činnosti směřující proti zájmům zaměstnavatele.
- 6.4 Zaměstnanec se zavazuje, že bude dbát s náležitou péčí o veškeré prostředky svěřené zaměstnavatelem zaměstnanci k výkonu jeho práce a že uhradí veškerou škodu, kterou na svěřených prostředcích způsobí.
- 6.5 Zaměstnanec se zavazuje, že nebude vykonávat jakoukoliv jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, či se na této činnosti, jakkoliv přímo či nepřímo podílet.
- 6.6 Zaměstnanec se dále zavazuje, že bude neprodleně informovat zaměstnavatele o všech změnách v jeho osobních údajích,
- 6.7 Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámil pracovníka s právy a povinnostmi uvedenými v pracovním a organizačním řádu společnosti, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají a s pracovními a mzdovými předpisy a podmínkami, za nichž a podle nichž má pracovat. Zejména s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy o požární ochraně a hygienickými a jinými předpisy. Zaměstnanec se tímto zavazuje tato ustanovení právních a dalších předpisů dodržovat.
- 6.8 Veškeré dary a ostatní pozornosti od firem a klientů, jejich zástupců a pověřenců smí zaměstnanec přijímat výhradně se souhlasem zaměstnavatele.
- 6.9 Zaměstnanec má právo na náhradu cestovních a dalších výdajů vynaložených během výkonu práce pro zaměstnavatele, a to v souladu s příslušnými českými předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele.
- 6.10 Úkoly zaměstnance, jeho práce a povinnosti mohou být blíže upraveny v písemné formě náplně práce a ve vnitřních předpisech zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec svým podpisem této smlouvy stvrzuje, že byl před podpisem smlouvy seznamem, kde jsou dostupné dosud vydané vnitřní předpisy zaměstnavatele a kde jsou tyto i budoucí stále k dispozici a nahlédnutí.
- 6.11 Zaměstnanec je oprávněn jednat za zaměstnavatele jen v případech, kdy je k tomu povinen nebo přímo pověřen zaměstnavatelem.
- 6.12 Zaměstnanec je povinen oznámit zaměstnavateli v dostatečném předstihu předvídatelné právně relevantní překážky v práci. Dále je povinen neprodleně oznámit jakékoliv změny v jeho osobních údajích, které jsou nezbytné pracovní právní dokumentaci zaměstnavatele zaměstnance, včetně neprodleného oznámení o zahájení trestního stíhání zaměstnance.
- 6.13 Při skončení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu se zavazuje zaměstnanec neprodleně a bez vyzvání odevzdat všechny jemu svěřené věci zaměstnavatele jako např. písemnosti, nosiče dat, svěřený automobil (pokud byl svěřen), telefon a jiné podklady a materiály, které se týkají jeho pracovního poměru se zaměstnavatelem. V případě porušení

této povinnosti zaměstnancem tento v plném rozsahu odpovídá za škodu vzniklou zaměstnavateli.

- 6.14 Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje, kdy a jaké má používat ochranné pomůcky.
6.15 Zaměstnavatel podle ustanovení §103 odst. 1 písm. b) zákoníku práce informuje zaměstnance, že jím vykonávaná práce byla zařazena do 1. kategorie.

VII. **Zpracování osobních údajů**

- 7.1. Zaměstnavatel tímto informuje zaměstnance o následujících skutečnostech:
- a) osobní údaje zaměstnance budou zabezpečeně uchovávány v elektronické nebo listinné podobě;
 - b) osobní údaje zaměstnance budou zpřístupněny a zpracovávány osobami zvláště k tomu pověřenými manuálně nebo pomocí prostředků výpočetní techniky;
 - c) zaměstnanec má právo přístupu ke svým osobním údajům.
- 7.2. Zaměstnanec tímto výslovně souhlasí s tím, že zaměstnavatel je oprávněn:
- a) zpracovávat ve smyslu zákona osobní údaje zaměstnance v rozsahu: jméno, příjmení, titul, datum narození, rodné číslo, podobizna, adresa bydliště, dosažené vzdělání, státní příslušnost, výpis z trestního rejstříku, a to pro účely správy a plnění pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pro veškeré další účely související s předmětným pracovněprávním vztahem;
 - b) na základě smlouvy o zpracování osobních údajů pověřit zpracováním osobních údajů zaměstnance třetí osoby.
- 7.3. Zaměstnanec uděluje svůj souhlas se zpracováním osobních údajů uvedených v čl. VII. odst. 7.2. smlouvy na dobu trvání předmětného pracovněprávního vztahu a dále na dobu nezbytnou ke splnění zákonných povinností zaměstnavatele.
- 7.4. Zaměstnanec má právo požádat zaměstnavatele o informaci o zpracování svých osobních údajů
- 7.5. Zaměstnanec má právo obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů se žádostí o zajištění opatření k nápravě, pokud zjistí, že při zpracování osobních údajů zaměstnance došlo k porušení povinnosti zaměstnavatele jako správce či jiné osoby, která tyto údaje zpracovává. V takovém případě má zaměstnanec právo požadovat, aby tyto osoby:
- se zdržely takového jednání, kterým porušují své povinnosti;
 - odstranily takto vzniklý stav či poskytly na svoje náklady omluvu nebo jiné zadostiučinění;
 - provedly opravu nebo doplnění osobních údajů Klienta tak, aby byly pravdivé a přesné;
 - zablokovaly nebo zlikvidovaly osobní údaje Klienta;
 - zaplatily peněžitou náhradu, jestliže porušením povinnosti bylo porušeno právo Klienta na lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst či právo na ochranu jména.

VIII. **Průmyslové a duševní vlastnictví**

- 8.1. Účastníci smlouvy si ujednali, že pokud zaměstnanec při plnění povinností vyplývajících pro něj z pracovního poměru a/nebo s ním souvisejících vytvoří jako autor či spoluautor dílo ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, v platném znění (dále jen „**autorský zákon**“), je zaměstnavatel oprávněn vykonávat svým jménem a na svůj účet veškerá majetková práva zaměstnance vztahující k takovému dílu, a to za podmínek stanovených autorským zákonem, tj. zejména toto dílo užívat a šířit. Majetková práva zaměstnavatele jsou časově a územně neomezená. Autorská odměna příslušející zaměstnanci z titulu užití a šíření díla, jakož i k výkonu dalších majetkových práv k dílu zaměstnavatelem, je obsažena ve mzdě zaměstnance.
- 8.2. Práva zaměstnavatele dle čl. VIII. odst. 8.1 zůstávají ukončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele nedotčena.
- 8.3. Zaměstnanec souhlasí s tím, že zaměstnavatel je v souladu s autorským zákonem oprávněn postoupit právo výkonu majetkových práv k dílu na třetí osoby.

- 8.4. Účastníci smlouvy si ujednali, že vytvoří-li zaměstnanec při plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru produkt splňující kritéria patentu, užitého nebo průmyslového vzoru, přechází právo na udělení patentu, užitého vzoru, průmyslového vzoru nebo jiného institutu ochrany průmyslových práv na zaměstnavatele s tím, že odměna příslušející zaměstnanci z tohoto titulu je obsažena ve mzdě zaměstnance.

IX. **Závazek mlčenlivosti**

- 9.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci v rámci výkonu jeho pracovní činnosti přístup k obchodním, účetním a jiným informacím důvěrné povahy, jež představují hospodářská, obchodní či jiné tajemství zaměstnavatele. Zaměstnanec získá tyto důvěrné informace v sídle zaměstnavatele, popřípadě též mimo ně, a to osobně nebo též písemnou formou – nahlížením a zpracováním listinných materiálů, počítačových vyhotovení či jiných informací na elektronických nosičích dat apod. anebo ústně při obchodních a jiných jednáních. Důvěrnými informacemi ve smyslu této dohody se rozumějí veškeré obchodní, účetní, technické a průmyslové informace, specifikace nebo jiné údaje, které v rámci sjednané práce zaměstnavatel, popř. třetí osoba předá nebo sdělí zaměstnanci písemně, ústně nebo na elektronickém nosiči dat anebo o kterých se zaměstnanec dozví v souvislosti s vykonávanou pracovní činností.
- 9.2. V rámci shora uvedených skutečností se zaměstnanec seznámí zejména s těmito údaji:
- a) výzkumem a vývojem, návrhy, charakteristikami či postupy souvisejícími nebo vytvořenými v souvislosti s činností Zaměstnavatele, včetně technických a technologických návrhů a postupů, marketingových strategií, know-how a dalších obchodních informací;
 - b) seznamy stávajících a potenciálních dodavatelů/odběratelů, klientů či jiných obchodních partnerů a se souvisejícími informacemi, bez ohledu na to, zda se dodavatelé/odběratelé, klienti či jiní obchodní partneři nacházejí na území České republiky či nikoliv;
 - c) standardizovanými postupy, způsoby řízení projektů a procesů, marketingovými plány, průzkumy a jinými marketingovými materiály, právní dokumentací, školicími materiály, cenovými a dalšími údaji;
 - d) počítačovým softwarem;
 - e) seznamy jiných poskytovatelů služeb;
 - f) informacemi vztahujícími se k Zaměstnavateli či společností, které Zaměstnavatel ovládá nebo jimiž je ovládán;
 - g) obchodními tajemstvími a finančními informacemi;
 - h) dalšími zvažovanými plány souvisejícími s podnikatelskou činností Zaměstnavatele a s ním propojených osob;
 - i) s veškerými informacemi uvedenými výše, které se týkají klientů Zaměstnavatele nebo osob, které Zaměstnavatel ovládá nebo jimiž je ovládán či s nimiž je jinak propojen.
- 9.3. Zaměstnanec se zavazuje, že bude zachovávat mlčenlivost o všech výše uvedených skutečnostech, o nichž se dozví anebo jež se dozvěděl v souvislosti s tímto ujednáním v rámci výkonu své pracovní činnosti a též mimo ni a které mají zůstat utajeny jako součást hospodářského či obchodního či jiného tajemství zaměstnavatele. Zaměstnanec bere na vědomí, že poskytované skutečnosti představují pro zaměstnavatele hospodářská, obchodní či jiné tajemství, mají důvěrnou povahu a nesmí být sdělovány třetím osobám. Zaměstnanec se dále zavazuje dbát na to, aby se utajované skutečnosti nedostaly do rukou nepovolaných osob a je povinen zachovávat o nich mlčenlivost trvale po dobu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli a kdykoliv po skončení pracovního poměru.
- 9.4. Důvěrné informace nesmí zaměstnanec bez výslovného předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele sdělit či zpřístupnit třetí osobě, využít ve svůj vlastní prospěch nebo ve prospěch třetích osob, smí je použít pouze pro svoji informaci v souvislosti s výkonem své pracovní činnosti u zaměstnavatele.
- 9.5. Zaměstnanec odpovídá za újmu způsobenou porušením shora uvedených povinností, zejména pak za jakoukoli újmu, poškození dobrého jména, ztrátu důvěryhodnosti, pokles obrátu či

- finanční ztrátu zaměstnavatele či jeho obchodních partnerů či třetích osob způsobenou použitím výše uvedených informací v rozporu s tímto ujednáním. Na odpovědnost zaměstnance za takovou újmu nemá vliv skutečnost, že k využití či zneužití informací došlo nepřímou formou z důvodu jeho opomenutí či nedbalosti.
- 9.6. Zaměstnanec se dále zavazuje zachovat mlčenlivost též vůči nezúčastněným spolupracovníkům, a to zejména o všech údajích, skutečnostech a obchodních případech, obchodním a podnikovém tajemství, jakož i skutečnostech označených za důvěrné, o nichž se dozvěděl v rámci své pracovní činnosti.
- 9.7. Zaměstnanec nesmí vyhodnocovat informace z obchodní oblasti, jakož i vyhotovovat záznamy a rozmnoženiny jakýchkoli písemností týkajících se zaměstnavatele, jeho obchodních partnerů či klientů a třetích osob k soukromým účelům. Důvěrnou informací je rovněž výše příjmu zaměstnance. Zaměstnanec se zavazuje bez vyzvání předat zpět zaměstnavateli obchodní podklady, jakož i záznamy nebo rozmnoženiny, které má u sebe v době ukončení pracovního poměru, aniž by si ponechal opisy nebo kopie. Zadržovací právo je v tomto případě vyloučeno.
- 9.8. V případě porušení povinnosti mlčenlivosti a dalších povinností podle tohoto článku je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli za každé jednotlivé porušení náhradu tím způsobené škody v plné výši.

X.

Zákaz konkurenčního jednání

- 10.1. Zaměstnanec se zavazuje před sjednáním jakéhokoliv zaměstnání, případně před zahájením vlastní podnikatelské činnosti, kde by mohlo dojít ke konfliktu zájmů s ohledem na předmět činnosti zaměstnavatele, projednat tyto skutečnosti se zaměstnavatelem. Zaměstnanec si je vědom, že konflikt zájmů může vyústit v poškození zaměstnavatele a k následné újmě.
- 10.2. Zaměstnanec nesmí bez písemného souhlasu zaměstnavatele během svého pracovního poměru pracovat ve prospěch závodu v konkurenčním postavení k zaměstnavateli nebo se na takovémto podniku přímo anebo nepřímo podílet nebo jej podporovat. Konkurenčním závodem se rozumí jakýkoliv závod, jenž poskytuje totožné anebo podobné produkty a služby v oblasti, v níž je činný zaměstnavatel.
- 10.3. Zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Jestliže některá z osob blízkých zaměstnanci vykonává obchodní či jinou činnost v oblasti zájmů zaměstnavatele, je zaměstnanec povinen o této skutečnosti ihned písemně informovat zaměstnavatele.

XI.

Doručování

- 11.1. Doručování písemností v souladu s touto smlouvou se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
- 11.2. Zaměstnanec tímto výslovně souhlasí s tím, že zaměstnavatel může doručovat písemnosti v souladu s touto smlouvou prostřednictvím sítě nebo služby elektronických zařízení (výjimkou čl. XIII. odst. 13.11. smlouvy).

XII.

Ukončení pracovního poměru

- 12.1. Pracovní poměr na základě této pracovní smlouvy může být rozvázán ve smyslu ustanovení §48 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Na výpovědní doby se obecným způsobem použijí ustanovení §51 Zákoníku práce v platném znění.

XIII. **Závěrečná ujednání**

- 13.1 Na vztahy výslovně neupravené touto smlouvou se vztahuje Pracovní řád a další vnitřní předpisy zaměstnavatele, zákoník práce a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „**občanský zákoník**“).
- 13.2 Zaměstnanec podpisem této smlouvy souhlasí s tím, že telefonické hovory zaměstnanců činěné prostřednictvím telefonních zařízení zaměstnavatele mohou být za účelem zkvalitnění služeb zaměstnavatele a výkonu práce zaměstnanců monitorovány.
- 13.4 Účastníci smlouvy si ujednali, že za zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce považují zejména:
- a) úmyslné způsobení škody na majetku zaměstnavatele, či třetí osoby u zaměstnavatele,
 - b) odcizení věci, která je v majetku zaměstnavatele nebo věci jiného zaměstnance či klienta zaměstnavatele,
 - c) výkon výdělečné činnosti a/nebo provádění jakýchkoli obchodů, jejichž předmět souvisí s činností zaměstnavatele na vlastní účet či jejich zprostředkování pro třetí osoby, bez předchozího písemného souhlasu společnosti,
 - d) poškození dobré pověsti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 135 občanského zákoníku,
 - e) porušení jakékoliv povinnosti mlčenlivosti dle čl. IX. dohody či porušení zákazu konkurenčního jednání dle čl. X. dohody.
- 13.5 Zaměstnanec bere na vědomí, že účet elektronické pošty zaměstnance přidělený mu zaměstnavatelem pro výkon pracovní činnosti, jakož i veškeré další pracovní prostředky zaměstnavatele, mohou být používány výhradně pro pracovní účely. Zaměstnanec rovněž bere na vědomí, že porušení povinností vyplývajících z tohoto článku je zvlášť hrubým porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které by mohlo být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
- 13.6 Účastníci se ve smyslu ust. § 2045 a násl. občanského zákoníku dohodli, že zaměstnavatel je oprávněn k uspokojení svých splatných peněžitých pohledávek vůči zaměstnanci provádět srážky ze mzdy zaměstnance v rozsahu stanoveném právním předpisem, a to až do jejich úplného uspokojení.
- 13.7 Případná neplatnost či neúčinnost některých ustanovení této smlouvy nemá to vliv na platnost či účinnost ostatních ustanovení. Neplatné či neúčinné ustanovení se účastníci zavazují nahradit novým platným a účinným ustanovením, původnímu ustanovení významově nejbližším.
- 13.8 Smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, z nichž každý z účastníků obdrží po jednom vyhotovení.
- 13.9 Tuto dohodu je možno měnit či doplňovat pouze písemně, formou číslovaných dodatků. Za písemnou formu nebude pro tento účel považována výměna e-mailových či jiných elektronických zpráv.
- 13.10 Tato smlouva obsahuje úplnou dohodu účastníků ve věci předmětu této smlouvy, a nahrazuje veškeré ostatní písemné či ústní dohody učiněné ve věci předmětu této smlouvy.
- 13.11 Oba účastníci potvrzují, že si tuto smlouvu přečetli, že tato nebyla ujednána v tísní, z nezkušenosti, v rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti žádného z účastníků.

V _____, dne _____

zaměstnavatel

zaměstnanec

MZDOVÝ VÝMĚR

Název společnosti:

IČO:

Sídlem:

zastoupená

(dále též jen „**zaměstnavatel**“)

a

s účinností od

stanovuje, v souladu s ustanovením čl. IV. pracovní smlouvy ze dne , zaměstnanci:

Jméno a příjmení:

datum narození:

trvale bytem:

(dále též jen „**zaměstnanec**“)

hrubou měsíční základní mzdu

mzdu ve výši , - **Kč.**

Tato mzda bude vyplácena měsíčně ve stanoveném výplatním termínu dle Pracovního řádu/vnitřního předpisu zaměstnavatele. Mzdový výměr je jednostranným právním aktem a není součástí pracovní smlouvy.

Ode dne data nástupu, bude zaměstnanci přiznána další složka mzdy tzv. **variabilní** a bude zaměstnanci vyplácena na základě plnění stanovených ukazatelů a jejich vyhodnocení, které provádí zaměstnavatel měsíčně.

Tato složka mzdy může být vyplácena až do výše , - **Kč/měsíčně** a bude vyplácena ve výplatním termínu mzdy, a za podmínek stanovených ve vnitřních předpisech společnosti. Tato složka mzdy není nárokovou složkou mzdy.

V , dne

zaměstnavatelem

Převzal dne

zaměstnanec