

# PRACOVNÍ SMLOUVA

D.I.SEVEN Management s.r.o., se sídlem Mikulandská 119/10, 110 00 Praha 1, IČ: 09428909, DIČ: CZ09428909, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném příslušným soudem, kterým je Městský soud v Praze, oddíl C, vložka 336228, jednající panem/paní Tomáš Nováček na základě plné moci ze dne 30.12.2022 (dále jen "zaměstnavatel"), a

pan/paní:	Michal Truhlář	rodné číslo:	7708164035
trvale bytem:	Bělec 25, Těšovice, 383 01, Česká republika		(dále jen "zaměstnanec")

uzavírají podle ust. § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, tuto pracovní smlouvu:

## I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

- Druh práce:** Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele osobně vykonávat práci jako vrátný - informátor, CZ-ISCO: 54141. Bližší vymezení sjednaného druhu práce vyplývá z popisu funkce uvedeného v platném organizačním řádu zaměstnavatele a z obvyklých požadavků na tuto pozici. Informace o zařazení této práce do skupiny prací ve smyslu nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je uvedena ve vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele.
- Místo výkonu práce:** Blansko.  
Zaměstnanec souhlasí s případným přeložením do jiného místa výkonu práce v rámci území Jihomoravského kraje., bude-li to nezbytně vyžadovat provozní potřeba zaměstnavatele, informaci o přeložení do jiného místa výkonu práce sdělí zaměstnavatel zaměstnanci nejméně tři dny předem.  
Zaměstnanec souhlasí se svým případným vysláním na **pracovní cestu** po dobu nezbytné potřeby.
- Den nástupu do práce:** 06.10.2023  
Pracovní doba se sjednává jako kratší a činí 20.00 hodin týdně.
- Pracovní smlouva se uzavírá **na dobu neurčitou**.
- Zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednává **zkušební dobu** v délce trvání **tří měsíců**.

## II. DALŠÍ UJEDNÁNÍ

- Zaměstnanec souhlasí, že v případě nezbytné potřeby na něm zaměstnavatel může vyžadovat výkon práce nad rámec sjednané kratší pracovní doby a případně i výkon práce přesčas (ust. § 78 odst. 1 písm. i) zák. práce).
- Zaměstnanec souhlasí s určením a vyplácením **příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli v paušální výši** stanovené vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele. Dojde-li ke změně vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele, která se bude týkat částky paušální výše některého z těchto příplatků, je zaměstnanec oprávněn tento svůj souhlas písemně odvolat; v takovém případě se bude určení výše příplatku ode dne účinnosti odvolání souhlasu řídit pravidly uvedenými v § 116 a § 118 zákoníku práce.
- Smluvní strany konstatují, že zaměstnanec požádal o **bezhotovostní převod mzdy na účet**. Za tímto účelem se zaměstnanec zavazuje bez zbytečného odkladu po uzavření této smlouvy sdělit číslo účtu a jeho případnou změnu zaměstnavateli.
- Na žádost zaměstnance bude písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (tzv. **výplatní páška**) zaslán **elektronicky** na jím uvedenou e-mailovou adresu.
- Zaměstnanec souhlasí, že se za účelem posouzení zdravotních předpokladů pro výkon sjednané práce nebo v souvislosti s ukončením pracovního vztahu podrobí (i opakovaně) **pracovnílékařské prohlídce** ve smyslu vyhlášky č. 79/2013 Sb. či psychodiagnostickému vyšetření.
- Zaměstnanec bere na vědomí, že činnost zaměstnavatele je koncesovanou živností ve smyslu přílohy č. 3 k zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, kdy předpokladem pro výkon sjednaného druhu práce je **bezúhonnost** zaměstnance ve smyslu ust. § 6 odst. 2 téhož zákona. Případná ztráta bezúhonnosti zaměstnance založí důvod pro skončení pracovního vztahu (nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce). Zaměstnanec se v této souvislosti zavazuje předkládat zaměstnavateli na vyžádání výpis z evidence Rejstříku trestů.
- Zaměstnanec bere na vědomí, že **nesmí** vlastním jménem na vlastní odpovědnost **vykonávat podnikatelskou činnost**, jejíž charakter je obdobný charakteru podnikatelské činnosti zaměstnavatele (tzv. související výdělečná činnost) ani zprostředkovávat pro jiné osoby obchody na úkor zaměstnavatele.
- Zaměstnanec se zavazuje zachovávat **mlčenlivost** o všech organizačních, obchodních a mzdových skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s výkonem práce, zejména těch, které se týkají obchodního tajemství zaměstnavatele, dále o skutečnostech týkajících se jednotlivých obchodních případů, obchodní strategie a cenové politiky zaměstnavatele a o veškerých skutečnostech týkajících se obchodních partnerů zaměstnavatele a jejich majetku a jeho ochrany. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru.
- Zaměstnanec uděluje zaměstnavateli **souhlas ke zpracování veškerých osobních údajů**, které mu sdělil v souvislosti s jednáním o uzavření pracovního poměru nebo v době jeho trvání, a to k následujícím účelům: (a) po dobu trvání pracovního poměru pro posouzení vhodnosti a přiměřenosti přidělované práce a plnění dohodnutých závazků, (b) po skončení pracovního poměru k možnosti případného obnovení tohoto vztahu a za účelem řešení případných následků plynoucích ze skončení pracovního poměru, a to po přiměřenou dobu.
- Zaměstnanec podpisem této pracovní smlouvy potvrzuje, že **byl řádně seznámen** s vnitřním mzdovým předpisem, s ostatními vnitřními předpisy zaměstnavatele a s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec dodržovat, a obdržel souhrnnou písemnou informaci o obsahu pracovního poměru.

Tato smlouva je sepsána ve čtyřech vyhotoveních, z nichž zaměstnanec obdrží jedno a zaměstnavatel tři.

V Brně dne: 06.10.2023

Zaměstnavatel: D.I.SEVEN Management s.r.o.

Zaměstnanec: 

Mikulandská 119/10, 110 00 Praha 1

IČ: 09428909

DIČ: CZ09428909

(12)

# DOPLŇKOVÁ INFORMACE O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

(ust. § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Vydáváno zaměstnanci v souvislosti s pracovní smlouvou uzavřenou dne: 06.10.2023

<b>Zaměstnavatel:</b>	Název: D.I.SEVEN Management s.r.o.,	Sídlo: Mikulandská 119/10, 110 00 Praha 1
<b>Zaměstnanec:</b>	Příjmení a jméno: Michal Truhlář	Rodné číslo: 7708164035

## Pracovní doba

Zaměstnanec je zařazen v nepřetržitém pracovním režimu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby; na základě individuální dohody se zaměstnavatelem může být na přechodnou dobu zařazen do pracovního režimu s rovnoměrným rozvržením pracovní doby. Zaměstnanec podpisem pracovní smlouvy souhlasil s výkonem práce přesčas nad rámec uvedený v ust. § 93 odst. 2 zákoníku práce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

## Odměňování

Zaměstnanec náleží za vykonanou práci dle pracovní smlouvy základní hodinová mzda, jejíž výši stanovuje zaměstnavatel mzdovým výměrem. Zaměstnanci může být přiznána variabilní složka mzdy v závislosti na plnění úkolů vyplývajících z pracovního poměru a na aktuální hospodářské situaci zaměstnavatele; o míře splnění úkolů, přiznání a výši variabilní složky rozhoduje v tomto případě zaměstnavatel. Mzda je splatná po vykonání práce a bude vyplácena bezhotovostně v běžném výplatním termínu zaměstnavatele, tj. **20. dni v měsíci** následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. Podrobnosti jsou uvedeny ve vnitřním mzdovém předpisu zaměstnavatele, se kterým byl zaměstnanec seznámen.

## Dovolená

Zaměstnanec má nárok na dovolenou v délce trvání **4 týdnů**, nestanovi-li vnitřní předpis jinak. Způsob určování nároku na dovolenou se řídí ust. § 211 a násl. zákoníku práce. Podrobnosti o čerpání dovolené jsou upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

## Výpovědní doba

Skončení pracovního poměru se řídí zákoníkem práce. Končí-li pracovní poměr výpovědí, činí délka výpovědní doby **2 měsíce**, přičemž výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

## Jednání za zaměstnavatele

Zaměstnanec není oprávněn činit právní úkony jménem zaměstnavatele, pokud k tomu není písemně pověřen zaměstnavatelem nebo pokud tak nevyplývá z platného podpisového řádu.

## Pokyny smluvních partnerů zaměstnavatele

Zaměstnanec je povinen na základě předchozího upozornění zaměstnavatele dbát pokynů smluvních partnerů zaměstnavatele, pro které zaměstnavatel poskytuje služby, jsou-li tyto pokyny v souladu s obecně závaznými právními předpisy a nevybočují-li z okruhu činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce.

## Kontrola dodržování režimu dočasné práce neschopného

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v zákonem stanovené době dočasně pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného; zaměstnanec je povinen tuto kontrolu umožnit.

## Šíření dat

Zaměstnanec nesmí pořízovat kopie písemností a počítačových dat, a to na jakýkoliv nosič, a takovéto, případně již existující vyrobené kopie odnášet mimo své pracoviště.

pokud to nebude nutné k výkonu povinnosti podle pracovní smlouvy. Výjimku z této povinnosti může povolit statutární orgán zaměstnavatele. Takové kopie je zaměstnanec povinen vrátit neprodleně po skončení pracovního poměru.

## Odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Smluvní strany uzavřou dohodu o odpovědnosti (ust. § 252 zákoníku práce), bude-li třeba převzeti hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a to nejpozději ke dni převzetí takových hodnot. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěří na písemné potvrzení (ust. § 255 odst. 1 zákoníku práce).

**Za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které může být důvodem výpovědi z pracovního poměru, se považuje zejména:**

- nedodržení stanoveného zákazu kouření v případě opakování takového jednání, nebo jestliže takové chování může způsobit zaměstnavateli škodu, příp. může mít vliv na bezpečnost při práci nebo na pracovní výkon dalších zaměstnanců,
- jakékoliv ohrožení bezpečnosti zaměstnavatele nerespektováním příslušných předpisů, obzvláště týkajících se zabráňování úrazům a požárům,
- opakované neuposlechnutí pokynů či příkazů nadřízeného zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- užití majetku zaměstnavatele včetně jeho hardwarového a softwarového vybavení pro vlastní potřebu zaměstnance či pro jakékoli jiné účely nesouvisející s jeho pracovní náplní, ledaže by takové užití bylo v souladu s pracovní smlouvou či jiným ujednáním zaměstnance a zaměstnavatele,
- porušení zákazu šíření dat,
- porušení zákazu výkonu související výdělečné činnosti nebo zákazu zprostředkování,
- použití jiné než předpisové výstroje (bez visačky, bez kravaty, jiná civilní výstroj než služební),
- porušení zákazu používání služebního telefonu na objektu pro soukromé účely; v tomto případě bude zaměstnanci předepsána k úhradě vzniklá škoda ve výši skutečné protetelefonované částky,
- jakákoliv činnost, která může vést k poškození zájmů a dobrého jména zaměstnavatele.

**Za zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které může být důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, se považuje zejména:**

- požití alkoholického nápoje nebo jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo ně nebo nastoupení do práce pod jejich vlivem,
- neomluvená absence nebo neoprávněné opouštění objektu,
- odcizení nebo úmyslné poškození majetku zaměstnavatele nebo jiných osob,
- sdělení či zpřístupnění jiným osobám skutečnosti obchodní, výrobní, ekonomické či technické povahy související s předmětem činnosti zaměstnavatele, které jsou běžně nedostupné.



Zaměstnanec níže svým podpisem potvrzuje, že bere na vědomí všechny výše uvedené skutečnosti a že byl seznámen se všemi

Kopii této informace převzal zaměstnanec dne 06.10.2023

Podpis zaměstnance: