**Informace o obsahu pracovního poměru**

**podle § 37 odst. 1 zákoníku práce**

**ZAMĚSTNANEC**

Jméno a příjmení zaměstnance …………………….

Adresa bydliště ……………………….

**ZAMĚSTNAVATEL**

Název zaměstnavatele ………………….

Sídlo zaměstnavatele ……………………

IČ …………………

NEBO *(je-li zaměstnavatel fyzickou osobou)*

Jméno a příjmení zaměstnavatele……………………….

Adresa zaměstnavatele …………………….

IČ ………………… *(jde-li o fyzickou podnikající osobu)*

**Zaměstnavatel v souladu s § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), informuje tímto zaměstnance o následujících skutečnostech:**

**I. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU PRÁCE**

V rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě bude zaměstnanec zajišťovat zejména tyto činnosti …………………………………………………………. NEBO Bližší označení druhu práce zaměstnanec obdržel/obdrží v dokumentu …...[[1]](#footnote-1)

**II. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE**

V rámci místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě bude zaměstnanec vykonávat práci zejm. na následujícím pracovišti (pracovištích)……………………………

**III. VÝMĚRA DOVOLENÉ A ZPŮSOB URČENÍ DÉLKY DOVOLENÉ**

Výměra dovolené zaměstnance činí …… týdnů za kalendářní rok. Podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 ZP. Konkrétní počet hodin dovolené, na které zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo, se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, délky jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby ve smyslu § 79 a 80 ZP (dále jen „TPD“) a počtu odpracovaných celých násobků této TPD v daném kalendářním roce. Do odpracované doby pro účely dovolené se vedle odpracované doby v rámci rozvržených směn rovněž započtou některé další doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracuje - např. čerpá dovolenou, zamešká část směny z důvodu vyšetření u lékaře apod. (viz § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 ZP). K výpočtu dovolené lze užít následující vzorec: *počet odpracovaných celých TPD/52 × TPD × výměra dovolené* (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru). Vznik práva na dovolenou je však podmíněn tím, že zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracoval alespoň 4násobek TPD a jeho pracovní poměr v něm nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 dní.

Zaměstnanci náleží dodatková dovolená za podmínek a v délce dle § 215 ZP.[[2]](#footnote-2)

Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání práce přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 ZP.

**IV. ZKUŠEBNÍ DOBA[[3]](#footnote-3)**

Délka se zaměstnancem sjednané zkušební doby činí …… měsíců/týdnů/dní NEBO zkušební doba je sjednána do …… *(konkrétní datum)*. Zkušební doba se automaticky prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce. Právní úprava zkušební doby, včetně její maximální možné sjednané délky se řídí § 35 ZP. Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době viz *bod V. písm. d)* této informace.

**V. POSTUP PŘI ROZVAZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 48 a násl. ZP. Pracovní poměr může být rozvázán jen:

a) dohodou,

b) výpovědí,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením ve zkušební době.[[4]](#footnote-4)

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité

**K písm. a)**

Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Tato dohoda musí být písemná a každá smluvní strana musí obdržet jedno její vyhotovení (viz § 49 ZP).

**K písm. b)**

Výpovědí může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zatímco zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu stanoveného v § 52 ZP, přičemž musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (viz § 51 ZP).

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) ZP, kde činí výpovědní doba 1 měsíc. Výpovědní doba začíná běžet dnem, kdy byla doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.[[5]](#footnote-5) Výjimky vyplývají z § 51a ZP (přechod práv a povinností), § 53 odst. 2 a § 54 písm. c) ZP (ochranná doba) a § 63 ZP (hromadné propouštění).

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době uvedené v § 53 odst. 1 ZP (např. mateřská, rodičovská, otcovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, karanténa atd.), s výjimkami uvedenými v § 54 ZP.

**K písm. c)**

Okamžitým zrušením může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 ZP, zaměstnanec jen z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 ZP. Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní/zaměstnancem čerpajícím mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí okamžikem doručení písemnosti obsahující okamžité zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

**K písm. d)**

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou během zkušební doby zrušit pracovní poměr, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (viz § 66 ZP). Zaměstnavatel však nesmí takto zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

**Společně k písm. a) až d)**

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou postupem uvedeným v § 334a až § 336 ZP. Zaměstnanec při doručování těchto písemností postupuje podle § 337 ZP.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání s údaji uvedenými v § 313 odst. 1 ZP (tzv. zápočtový list). Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen vydat mu do 15 dnů pracovní posudek; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru (viz § 314 ZP).

Postup zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru blíže upravuje § 69 až § 72 ZP. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz § 72 ZP).

**VI. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE[[6]](#footnote-6)**

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP. Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

a) zaškolení a zaučení,

b) odbornou praxi absolventů škol[[7]](#footnote-7)

c) prohlubování kvalifikace,

d) zvyšování kvalifikace.

**K písm. a)**

Zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel podle § 228 ZP povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Je-li to nezbytné, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.

**K písm. b)[[8]](#footnote-8)**

Zaměstnavatelé jsou podle § 229 ZP povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

**K písm. c)**

Prohlubování kvalifikace je blíže upraveno v § 230 ZP. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

**K písm. d)**

Zvyšování kvalifikace je blíže upraveno v § 231 až § 234 ZP. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu plynoucím z § 232 ZP. Ke kvalifikační dohodě viz § 234 ZP.[[9]](#footnote-9)

**VII. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance činí podle § 79 ZP ..... hodin týdně NEBO Délka kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou sjednal se zaměstnavatelem, činí ..... hodin týdně. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny NEBO nerovnoměrně na jednotlivé týdny, s tím, že délka vyrovnávacího období činí ..... týdnů a první vyrovnávací období začíná dnem ..... a končí dnem ..... Další vyrovnávací období bude bezprostředně časově navazovat na předchozí vyrovnávací období.

Práce přesčas (§ 93 ZP)

Práce přesčas je vymezena v § 78 odst. 1 písm. i) ZP. Zaměstnavatel může výjimečně z vážných provozních důvodů nařídit zaměstnanci až 8 hodin práce přesčas za týden a celkově až 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah může práci přesčas se zaměstnancem jen dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas (nařízené spolu s dohodnutou) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které činí ... týdnů po sobě jdoucích[[10]](#footnote-10). Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (§ 114 ZP).

Varianta v případě sjednané kratší pracovní doby:

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

Varianta v případě mladistvého zaměstnance:

Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas (viz § 245 ZP).

Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90 ZP)

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel zaměstnanci staršímu 18 let za podmínek uvedených v § 90 odst. 2 zkrátit až na 8 hodin a v případech uvedených v § 90 odst. 3 až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci prodloužit následující nepřetržitý odpočinek bude o dobu předchozího zkrácení tohoto odpočinku.

Varianta pro zaměstnance pracující v zemědělství při sezónních pracích:

Zaměstnavatel poskytne nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel zaměstnanci zkrátit až na 8 hodin s tím, že doba, kterou byl nepřetržitý denní odpočinek zkrácen bude poskytnut v období nejdéle 3 týdnů od jeho zkrácení (§ 90a ZP).

Varianta v případě mladistvého zaměstnance staršího 15 s ukončenou povinnou školní docházkou:

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Varianta v případě mladistvého zaměstnance mladšího 15 let nebo staršího 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou:

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Varianta v případě zaměstnance ve zdravotnictví v nepřetržitém provozu:

V případě, že zaměstnanci ve zdravotnictví v důsledku délky pracovní doby vyplývající z použití § 83a (až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích) nebude poskytnut ani zkrácený nepřetržitý denní odpočinek v délce 8 hodin po sobě jdoucích, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout bezprostředně po skončení pracovní doby nepřetržitý denní odpočinek, který tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku (tj doby zkrácení odpočinku pod 8 hodin) a na něj bezprostředně navazující doba nepřetržitého denního odpočinku v délce 11 hodin. Tento složený denní odpočinek nesmí být dále zkrácen.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP)

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem v trvání alespoň 11 hodin podle § 90 odst. 1 ZP, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v § 90 odst. 2 a 3 ZP a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny[[11]](#footnote-11), zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3 ZP, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin (§ 92 odst. 4 ZP).

Varianta pro zaměstnance pracující v zemědělství:

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě kolektivní smlouvy ze dne ..../dohody se zaměstnancem ze dne ... zkrátit nepřetržitý odpočinku v týdnu. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3 ZP, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období

a) 3 týdnů byl poskytnut v délce alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů byl poskytnut v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

Varianta v případě mladistvého zaměstnance:

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně v rozsahu 48 hodin.

Varianta pro zaměstnance pracující ve zdravotnictví v nepřetržitém provozu:

Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě kolektivní smlouvy ze dne ..../dohody se zaměstnancem ze dne ...

zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Přestávka v práci na jídlo a oddech/přiměřená doba na oddech a jídlo (§ 88 ZP)

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby (viz § 88 ZP).

Varianta v případě rozdělení přestávky v práci na jídlo a oddech:

Tato přestávka může být zaměstnanci rozdělena do více části s tím, že jedna bude činit nejméně 15 minut.

Varianta v případě mladistvého zaměstnance:

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech.

Varianta u prací, které nemohou být přerušeny:[[12]](#footnote-12)

Zaměstnavatel zaměstnanci místo přestávky na jídlo a oddech zajistí, aniž by došlo k přerušení provozu nebo práce, přiměřenou doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.[[13]](#footnote-13)

Další informace v případě, že zaměstnanci ze zákona náleží bezpečnostní přestávka (§ 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb.):

Bezpečnostní přestávka

Zaměstnanci náleží bezpečnostní přestávka podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., a současně jiného zákona NEBO nařízení vlády NEBO přímo použitelného právního předpisu EU NEBO jiné mezinárodní dohody[[14]](#footnote-14). Časový souběh přestávky v práci na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky blíže upravuje § 89 ZP.

**VIII. MZDA A ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ, SPLATNOST A TERMÍN VÝPLATY MZDY, MÍSTO A ZPŮSOB VYPLÁCENÍ MZDY**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda ve výši a za podmínek vyplývajících zejména z § 113 a násl. ZP a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a dále

stanovených

* vnitřním předpisem[[15]](#footnote-15).

sjednaných

* v pracovní smlouvě[[16]](#footnote-16),
* v kolektivní smlouvě[[17]](#footnote-17),

určených

* mzdovým výměrem[[18]](#footnote-18).

*(Zaměstnavatel uvede informaci o naturální mzdě a podmínkách plynoucích z § 119 zákoníku práce, je-li zaměstnanci naturální mzda poskytována).*

Minimální a zaručená mzda

Jestliže mzda zaměstnance bez vybraných příplatků nedosáhne minimální mzdy podle § 111 ZP nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 112 ZP, je povinen mu zaměstnavatel poskytnout doplatek[[19]](#footnote-19).

Konkrétní výše mzdy

Mzda zaměstnance činí …. Kč za měsíc/hodinu[[20]](#footnote-20).

Splatnost a výplata[[21]](#footnote-21)

Mzda je podle s § 141 odst. 1 ZP splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž právo na mzdu nebo některou její složku vzniklo. Pravidelný termín výplaty mzdy byl sjednán/stanoven/určen na … den v kalendářním měsíci[[22]](#footnote-22). Připadne-li tento den na den pracovního klidu (den nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu nebo svátek) vyplatí se mzda v nejbližší předcházející/následující pracovní den.

Mzda se vyplácí v korunách českých, a to[[23]](#footnote-23)

- bezhotovostně na účet určený zaměstnancem, NEBO

- hotově v pracovní době na pracovišti, pokud bezhotovostní výplatu nelze realizovat nebo s ní zaměstnanec nesouhlasí (popř. se uvede jiná dohodnutá doba a místo výplaty)

Mzda se vyplácí zasláním pokud

- se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě mzdy (připadá v úvahu pouze u hotovostní výplaty na pracovišti),

- vzhledem ke složitým provozním podmínkám zaměstnavatele pro výplatu mzdy.

**IX. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

Zaměstnavatel ... uzavřel s odborovou organizací (odborovými organizacemi) …….. *(název, sídlo, IČ)*, která u něho působí, kolektivní smlouvu dne ... na období .... Text kolektivní smlouvy je uveden na webových stránkách odborové organizace NEBO intranetu zaměstnavatele NEBO nástěnce v sídle zaměstnavatele na chodbě v ... patře/kanceláři č. .... NEBO bude zaslán emailem zaměstnanci nejpozději dne ...

**X. ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**

Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel na účet správy sociálního zabezpečení místně příslušné podle § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Zaměstnavatel**

V …. dne ……

……………… *(jméno, příjmení, podpis osoby jednající za zaměstnavatele)*

**Zaměstnanec** převzal dne …… a svým podpisem bere na vědomí, že tato informace není dvoustranným ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tudíž zaměstnavatel může výše uvedené informace případně i jednostranně bez souhlasu zaměstnance změnit.

……………… *(jméno, příjmení, podpis zaměstnance)*

1. Je-li tato informace obsažena např. v popisu pracovní náplně, který je zaměstnanci poskytnut v samostatném dokumentu, bude na tento dokument v informační povinnosti odkázáno; informační povinnost může být splněna i prostřednictvím vícero dokumentů, nicméně je pak třeba dbát na to, aby byly veškeré informace podle § 37 odst. 1 ZP poskytnuty ve lhůtě 7 kal. dní od vzniku pracovního poměru, tj. dne nástupu do práce sjednaného v pracovní smlouvě. [↑](#footnote-ref-1)
2. Bude uvedeno primárně u zaměstnanců, kde připadá v úvahu vznik práva na dodatkovou dovolenou dle § 215 ZP. [↑](#footnote-ref-2)
3. Součástí informace tento bod bude pouze v případě, že je zkušební doba se zaměstnancem sjednána. [↑](#footnote-ref-3)
4. Uvede se, je-li zkušební doba sjednána. [↑](#footnote-ref-4)
5. V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem dle § 51 odst. 3 ZP písemnou dohodou prodlouží výpovědní dobu nebo upraví její běh, je nutné informaci v tomto ohledu upravit. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pokud u zaměstnavatele problematiku odborného rozvoje zaměstnanců blíže upravuje např. jeho vnitřní předpis či kolektivní smlouva, zaměstnavatel na tyto dokumenty v rámci informace odkáže. [↑](#footnote-ref-6)
7. Toto bude součástí informace, je-li to u daného zaměstnance relevantní. [↑](#footnote-ref-7)
8. Toto bude součástí informace, je-li to u daného zaměstnance relevantní. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pokud zvláštní právní předpis u daného zaměstnance upravuje odlišně zvyšování kvalifikace, zaměstnavatel na něj odkáže, případně tuto zvláštní právní úpravu popíše. [↑](#footnote-ref-9)
10. Maximálně 26 týdnů, jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. [↑](#footnote-ref-10)
11. Je vhodné v informaci konkretizovat případy ze zákonného výčtu dle možného vzniku u zaměstnavatele. [↑](#footnote-ref-11)
12. Jen pro zaměstnance starší 18 let. [↑](#footnote-ref-12)
13. Informaci lze doplnit o minimální délku této doby nebo i konkretizovat okamžik čerpání – to je odvislé od charakteru a intenzity výkonu práce zaměstnance. [↑](#footnote-ref-13)
14. Je vhodné konkretizovat ustanovení příslušného právního předpisu dle povahy a činností vykonávané zaměstnancem odkazem na např. § 3a odst. 4 zákona č. 111/1994 Sb., NV č. 361/2007 Sb., NV č. 168/2002 Sb., NV č. 589/2006 Sb., 272/2011 Sb. nebo čl. 7 nařízení EU č. 561/2006, čl. 7 Evropské dohody AETR). [↑](#footnote-ref-14)
15. Identifikace vnitřního předpisu, odkaz na ustanovení, pokud se tento postup u zaměstnavatele uplatňuje. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pokud jsou podmínky odměňování sjednány v pracovní smlouvě. [↑](#footnote-ref-16)
17. Identifikace KS s odkazem na konkrétní ustanovení, pokud u zaměstnavatele dochází ke kolektivnímu vyjednávání o mzdách. [↑](#footnote-ref-17)
18. Pokud byl zaměstnanci vydán. [↑](#footnote-ref-18)
19. Doplatek do zaručené mzdy podle § 112 ZP je povinen poskytovat zaměstnavatel, u kterého nedochází ke kolektivnímu vyjednávání o mzdách. [↑](#footnote-ref-19)
20. Uvede se, není-li mzda sjednána v pracovní smlouvě nebo určena mzdovým výměrem. Je-li způsob určení mzdy jiný než časový, popíše zaměstnavatel mechanismus výpočtu mzdy, nevyplývá-li tato informace ze mzdového výměru, z vnitřního předpisu nebo smlouvy. Zaměstnavatel dále uvede informaci o struktuře mzdy, tj. o jejích jednotlivých složkách a o podmínkách pro jejich poskytování (příp. odkaz na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis), nevyplývají-li tyto informace z pracovní smlouvy nebo mzdového výměru. [↑](#footnote-ref-20)
21. Termín a místo výplaty mzdy se povinně uvádí ve mzdovém výměru v případě, že tento údaj nevyplývá z pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu. [↑](#footnote-ref-21)
22. Není-li mzda vyplácena měsíčně, popíše se výplatní termín jinak. [↑](#footnote-ref-22)
23. Uvede se, co z níže uvedeného platí nebo může platit pro konkrétního zaměstnance. [↑](#footnote-ref-23)