

Informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákoníku práce

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:

VÝMĚRA DOVOLENÉ A ZPŮSOB URČENÍ DÉLKY DOVOLENÉ

Výměra dovolené zaměstnance činí 4 týdny 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.

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.

ZKUŠEBNÍ DOBA – délka sjednané zkušební doby viz *pracovní smlouva*

Zkušební doba se automaticky prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. 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.

POSTUP PŘI ROZVAZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

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

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době (je-li sjednána).

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité v pracovní smlouvě.

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).

písm. b)

Výpověď může jednostranně rozváznat 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 § 50-51 ZP).

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí 2 měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a ZP (přechod práv a povinností), § 53 odst. 2, § 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. Ke stavení běhu výpovědní doby, resp. k prodloužení pracovního poměru viz § 53 odst. 2 a § 54 písm. c) ZP.

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.

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 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).

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE

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
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

písm. a)

Zaměstnanec, 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 zaměstnanec, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.

písm. b)

Zaměstnavatelé jsou podle § 229 ZP povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatořím, 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.

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.

VII. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance činí podle § 79 ZP 40 hodin týdně.

Délka kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou sjednal se zaměstnavatelem, činí 38,75 hodin týdně. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny.

Nerovnoměrně na jednotlivé týdny, s tím, že délka vyrovnávacího období činí 26 týdnů a první vyrovnávací období začíná dnem 1.1. daného kalendářního roku a končí 1.7. daného kalendářního roku a 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 nařídít 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 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (§ 114 ZP).

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

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 za podmínek uvedených v § 90 odst. 2 zkrátit až na 8 hodin s tím, že následující nepřetržitý odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.

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

Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZP)

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin, a to s tím, že v následujícím týdnu bude tento nepřetržitý odpočinek v týdnu prodloužen tak, aby činil v období 2 týdnů celkově alespoň 70 hodin (§ 92 odst. 3 ZP).

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

S účinností od 1. 1. 2024 dochází k věcné změně § 92 ZP, informace zaměstnanci musí být poskytnuta odlišně: 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 ZP a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 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).

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).

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

(jen pro zaměstnance mladší 18 let)

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

(jen pro zaměstnance starší 18 let)

Zaměstnavatel zaměstnanci místo přestávky na jídlo a oddech zajistí, aniž by došlo k přerušení provozu nebo práce, přiměřenou dobu na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.

Bezpečnostní přestávka

Zaměstnanci náleží bezpečnostní přestávka podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., Časový souběh přestávky v práci na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky blíže upravuje § 89 ZP.

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
- v pracovní smlouvě -*odkaz na mzdový výměr*
- mzdovým výměrem

Minimální a zaručená mzda

Jestliže mzda zaměstnance bez vybraných příplatků nedosáhne minimální mzdy podle § 111 ZP nebo nejvyšší úrovně zaručené mzdy podle § 112 ZP, je povinen mu zaměstnavatel poskytnout doplatek

Splatnost a výplata

Mzda je podle § 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 11. den v kalendářním měsíci. Případně-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

- hotově v pracovní době na pracovišti (popř. se uvede jiná dohodnutá doba a místo výplaty),
- bezhotovostně na účet určený zaměstnancem na základě dohody se zaměstnancem.

Mzda se vyplácí zasláním pokud

- se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě mzdy (případá v úvahu pouze u hotovostní výplaty na pracovišti),
- vzhledem ke složitým provozním podmínkám zaměstnavatele pro výplatu mzdy.

ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

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

Zaměstnavatel :

V Proboštově

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.

Zaměstnanec :

.....

V Proboštově

dne