

# Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ podle § 77a zákoníku práce

Zaměstnavatel v souladu s § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), informuje tímto zaměstnance o následujících skutečnostech:

## **I. DOVOLENÁ**

Zaměstnanec má právo na dovolenou - dle zákona č. 281/2023 Sb. přiznáno právo na dovolenou i pro zaměstnance pracující na základě DPP/DPČ ,odkaz na § 212-213 ZP

## **II. ZKUŠEBNÍ DOBA není sjednána u DPP/DPČ.**

## **III. POSTUP PŘI ZRUŠENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DPP/DPČ**

Způsoby zrušení právního vztahu založeného DPP/DPČ jsou obecně upraveny v § 77 odst. 5 ZP. Právní vztah může být zrušen dohodou smluvních stran ke sjednanému dni anebo výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení právního vztahu založeného na DPP/DPČ lze dle § 55, § 56 ZP.

Při zrušení právního vztahu založeného DPP/DPČ se vyžaduje písemná forma, jinak se i jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

## **IV. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny předem započítí směny.

Zaměstnavatel tímto uzavřel dohodu se zaměstnancem, o určení směny i v době kratší než nejpozději 3 dny, tj: Strany se dohodly, že zaměstnanec bude seznámen s rozvrhem směny /směn/ nejpozději jeden kalendářní den před započátkem časového úseku, kterého se směna, nebo rozvrh směn týká.

Na základě DPČ není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což se posuzuje za dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (viz § 76 odst. 3 ZP).

Zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu a přestávka v práci na jídlo a oddech, případně přiměřená doba na oddech a jídlo za podmínek dle § 88 až § 90a a § 92.

V případě přerušování směny zaměstnance z důvodu překážek v práci ve smyslu § 200-205 Zákoníku práce nebo nařízení vlády 590/2006 Sb. O Ostatních osobních překážkách v práci na straně zaměstnance, bude za tuto odměnu zaměstnanci poskytnuto volno na nezbytně nutnou dobu, bez náhrady odměny, kdy tyto hodiny překážek v práci se nezapočítávají do 300 hodinového limitu možného výkonu práce v kalendářním roce.

## **V. Odměna z dohody**

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci odměna z dohody ve výši a za podmínek sjednaných v uzavřené DPP/DPČ. Ke kompenzaci výkonu práce ve ztížených režimech a ve ztíženém pracovním prostředí má zaměstnanec dále právo na náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši dle § 115 až 118 ZP

Nedosáhne-li celková hrubá odměna z dohody po odečtení příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli minimální mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a minimální hodinovou mzdou.

Odměna z DPP/DPČ, podmínky jejího poskytování, splatnost a termín výplaty odměny z dohod, způsob vyplácení se řídí § 141-144.

## **VI. 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 .....