**Informace o obsahu právního vztahu založeného DPP/DPČ**

**podle § 77a 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 podnikající fyzickou osobu)*

**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. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ DRUHU PRÁCE**

V rámci sjednané práce v DPP/DPČ bude zaměstnanec zajišťovat zejména tyto činnosti ………………… *Je-li tato informace obsažena např. v popisu pracovní náplně, který je zaměstnanci poskytnut v samostatném dokumentu, může být na tento dokument v informační povinnosti odkázáno; informační povinnost lze splnit i prostřednictvím více dokumentů, nicméně veškeré informace dle § 77a odst. 1 ZP musí být poskytnuty nejpozději ve lhůtě 7 kalendářních dní ode dne započetí výkonu práce.*

**II. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE**

Zaměstnanec bude vykonávat práci (činnost) zejména na následujícím pracovišti (pracovištích) …………………

**III. DOVOLENÁ**

Od 1. 1. 2024 má zaměstnanec právo na dovolenou, přičemž podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 77 odst. 8, § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 ZP. Konkrétní počet hodin dovolené se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, která činí …. týdnů za kalendářní rok, a počtu odpracovaných celých násobků fiktivní 20hodinové TPD za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu v daném roce. K výpočtu lze užít tento vzorec: *počet odpracovaných celých násobků fiktivní TPD/52 × 20 × výměra dovolené* (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru). Vznik práva na dovolenou je podmíněn tím, že pracovněprávní vztah v kalendářním roce nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec v něm odpracoval pro účely dovolené minimálně 80 hodin. Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP. Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku dle § 222 ZP. Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání směny přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 ZP. Zaměstnanci náleží dodatková dovolená za podmínek a v délce dle § 215 ZP *(bude uvedeno jen u zaměstnanců, kde je možný vznik práva na dodatkovou dovolenou, což bude v praxi minimum případů - viz § 215 ZP)*.

**Minimalistická varianta:**

Od 1. 1. 2024 má zaměstnanec právo na dovolenou, přičemž způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 77 odst. 8, § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 ZP. Výměra dovolené zaměstnance činí … týdnů za kalendářní rok.

**IV. ZKUŠEBNÍ DOBA** *(je-li sjednána, jinak tento bod nebude součástí informace; při sjednání viz vzor pro pracovní poměr).*

**V. POSTUP PŘI ZRUŠENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DPP/DPČ**

Způsoby zrušení právního vztahu založeného DPP/DPČ jsou upraveny v § 77 odst. 5 ZP. Právní vztah může být zrušen dohodou ke sjednanému dni anebo výpovědí danou z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. *Strany si mohou ujednat odlišnou délku výpovědní doby. Dále mohou ujednat odlišné způsoby rozvázání pracovního vztahu, kdy např. sjednají zkušební dobu současně s možností zrušit pracovněprávní vztah ve zkušební době, anebo okamžité zrušení pracovněprávního vztahu (to ale mohou sjednat jen pro případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr – viz § 55, § 56 ZP).*

**VI. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE**

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP. *Pokud u zaměstnavatele problematiku odborného rozvoje zaměstnanců blíže upravuje např. jeho vnitřní předpis či kolektivní smlouva/dohoda, zaměstnavatel na tyto dokumenty v rámci informace odkáže.*

**VII. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

Rozsah pracovní doby, kterou zaměstnanec v jednotlivém týdnu pravděpodobně odpracuje, činí .... hodin. NEBO Rozsah denní pracovní doby, kterou zaměstnanec pravděpodobně odpracuje, činí .... hodin. 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. *Ledaže se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení - pak ji zde uvede - případně se s ním dohodne na tom, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám. Byl-li rozsah pracovní doby sjednán „pevně“ zaměstnavatel též informuje zaměstnance o tom, zda bude pracovní doba rozvrhována rovnoměrně/nerovnoměrně.* 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 denní odpočinek, 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 ZP *(tato informace může být i podrobně rozepsána, viz vzor informace pro pracovní poměr).*

**VIII. Odměna z dohody, její splatnost a termín výplaty, místo a způsob vyplácení odměny 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 NEBO ve výši sjednané v kolektivní smlouvě *(identifikace kolektivní smlouvy s odkazem na ustanovení)* NEBO ve výši stanovené vnitřním předpisem *(identifikace vnitřního předpisu s odkazem na ustanovení).* 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 *(není-li v DPP/DPČ sjednána splatnost a výplata odměny z dohody, zaměstnavatel uvede tuto informaci v souladu s § 144 ZP).*

**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)*