

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

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

II. BLIŽŠÍ OZNAČENÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE

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

III. DOVOLENÁ

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 vznikne právo, se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené a délky jeho týdenní pracovní doby dle § 77 ZP. Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP.

IV. 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.

V. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 ZP.

VI. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Rozsah pracovní doby, kterou zaměstnanec v jednotlivém týdnu pravděpodobně odpracuje činí max. 1,5 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*). 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.

VII. 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. 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. Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu obdobně § 141, 142 a 143. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

VIII. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel neuzavřel s odborovou organizací žádnou kolektivní smlouvu. U zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí.

IX. 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)