**INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE V PŘÍPADĚ ZAMĚSTNÁNÍ DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR §77a**

Podle § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce"),

Společnost XXXX s.r.o.

zapsané u (vložte název soudu) soudu, oddíl (vložte číslo oddílu), vložka (vložte číslo

vložky),

zastoupena: xxxxxxx

se sídlem: (vložte název sídla právnické osoby) /adresa/ (vložte název ulice, č. p. a PSČ)

www: (vložte internetové stránky právnické osoby)

e-mail: (vložte e-mailovou adresu)

tel.: (vložte telefonní číslo)

dále jen **„Zaměstnavatel"** na straně jedné

VŮČI

(jméno a příjmení, popř titul)

Datum narození: (vložte datum narození)

Trvale bytem: (vložte trvalé, popř í přechodné bydliště)

E-mail: (vložte e-mailovou adresu)

Tel.: (vložte telefonní číslo)

dále jen „**Zaměstnanec"**, na straně druhé plní informační povinnost danou Zákoníkem práce a §77a u zaměstnání na základě dohody mimo pracovní poměr.

1. **Předmět**
2. Zaměstnavatel Zaměstnance tímto informuje o všech povinných náležitostech zaměstnání v rámci dohody mimo pracovní poměr a to nejpozději do 7 kal. dní od data zahájení výkonu práce v rámci takové dohody mimo pracovní poměr.
3. **Informační povinnost**
4. Zaměstnanec vykonává práci .............. v .......... .
5. Zaměstnanec má právo na dovolenou v délce ..................... (lze uvést buď konkrétní délku dovolené, popřípadě způsob určování nároku na dovolenou, nebo odkázat na právní předpis - § 211ZP a násl., kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis).
6. Zkušení doba se u zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody mimo pracovní poměr nesjednává.
7. Pracovněprávní vtah založený dohodou mimo pracovní poměr je možné zrušit:

* dohodou smluvních stran ke sjednanému dni;
* výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně;
* okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

1. V souladu s §230 Zákoníku práce patří k formám odborného rozvoje zaměstnanců, který je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Kde prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

* Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce dle pokynů zaměstnavatele.
* Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci odměna. 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.

1. Předpokládaný rozsah pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3
2. Rozsahu poskytovaného minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu stejně jako pravidla poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo se řídí pravidly Zákoníku práce viz §88, 90 a 92.

* Přestávka na jídlo a oddech bude určena nejpozději po 6 hodinách práce a nebude poskytnuta na začátku ani konci práce
* Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý denní odpočinek může být zkrácen (za podmínky uvedené v některém písmeni § 90 odst. 2) až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku
* Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin. Zaměstnanci staršímu 18 let může být doba nepřetržitého odpočinku výjimečně zkrácena (za podmínky uvedené v některém písmeni § 90 odst. 2) a to pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude v takovém případě poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci odměnu za práci ............(uvést údaj o odměně a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy).
2. Pracovní podmínky zaměstnanců upravuje kolektivní smlouva (kolektivní smlouvy) uzavřená mezi .......... a ............(uvést smluvní strany kolektivní smlouvy).
3. Orgánem sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance je Česká správa sociálního zabezpečení (<https://www.cssz.cz/>)

V …………………… dne ….…………… V …………………… dne ………………..

…………………………………… ………………………………….

(Zaměstnavatel) (Zaměstnanec)