

# Zaměstnancům budete muset dát více informací o pracovním poměru a v kratší lhůtě

Autor:

**Informování o obsahu pracovního poměru, které musí splnit zaměstnavatel, se rozšíří o další údaje a rovněž se zkrátí lhůta, ve které je nutné zaměstnance informovat.**

I nadále nicméně bude platit, že pokud budou všechny potřebné údaje obsažené v pracovní smlouvě, nemusí o nich zaměstnavatel informovat zaměstnance zvlášť. Změny přináší novela zákoníku práce, kterou připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí.

## Aktuálně platné informování o obsahu pracovního poměru

Aktuálně platí, že v případě, pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

[§ 37 zákoníku práce](#) pak též stanovuje, že vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat. Dále platí, že údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a v případě vyslání do zahraničí údaje ohledně měny mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním

řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Vzhledem k nové evropské směrnici se však rozšíří množství požadovaných údajů, zkrátí výše zmíněná lhůta pro poskytnutí informací, zruší se výjimka pro pracovní poměry kratší než měsíc a zároveň se stanoví povinnosti, které musí být splněny při informování zaměstnance v elektronické podobě. Změn doznají i pravidla pro zaměstnavatele, kteří vysílají zaměstnance na území jiného státu. Novinky přináší [novela zákoníku práce](#), kterou poslalo do připomínkového řízení ministerstvo práce a sociálních věcí. Norma kromě jiného též mění pravidla pro home office či dohody mimo pracovní poměr.

## Rozšíření množství požadovaných údajů

Informační povinnost zaměstnavatele podle [§ 37 zákoníku práce](#) se nově rozšíří o údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, postupu, který je zaměstnavatel povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, stanovené týdenní pracovní době, jejím rozvržení, vyrovnávacím obdobím, přesčasech, nepřetržitým denním odpočinku a nepřetržitým odpočinku v týdnu, přestávkách v práci na jídlo a oddech, přiměřené době na jídlo a oddech a instituci sociálního zabezpečení, které je odváděno pojistné. Poskytnutí určitých informací může být nadále v taxativně vypočtených případech nahrazeno odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

## Zkrácení lhůty pro poskytnutí informace

Další novinku tvoří zkrácení lhůty pro poskytnutí informací. Podle ministerstva totiž musí být informace, aby měla pro zaměstnance smysl, poskytnuta na začátku realizace pracovněprávního vztahu. Nově by tedy lhůta měla činit 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru (den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě). Novela rovněž ruší výjimku ohledně poskytování informací u pracovních poměrů na dobu kratší než 1 měsíc. Také u těchto poměrů bude muset zaměstnavatel zaměstnanci informace poskytnout.

## Pravidla pro elektronické informování

Dále se stanoví, že dojde-li ke změnám v údajích, musí o nich zaměstnavatel informovat zaměstnance bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv. V případě informování v elektronické podobě musí být informace zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel navíc bude povinen doložit obdržení informace zaměstnancem.

Do samostatného paragrafu se nově vyčlení informace pro vysílané zaměstnance na území jiného státu. Stejně jako doposud bude muset zaměstnavatel informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat (lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis). Nově k tomu přibude i informace o daném státu, ve kterém má být práce vykonávána, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Jestliže půjde o zaměstnance vyslaného do jiného členského státu EU k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, musí zaměstnavatel navíc písemně informovat zaměstnance o

- odměně za práci, na kterou má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu (lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis),
- podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem

U pracovníků vyslaných do zahraničí nicméně bude platit výjimka, zaměstnavatel nebude muset poskytovat zaměstnanci informace, pokud vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

## **Nová pravidla při elektronickém uzavření pracovní smlouvy**

Ohledně informování pracovníků se chystá ještě jedna novinka. Pokud uzavřete s pracovníkem pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce nebo jejich změny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, budete muset zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

Zaměstnanec navíc získá právo od takové smlouvy odstoupit, a to do 7 dnů ode dne jejího doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance. Odstoupení bude ovšem možné jen v případě, že zaměstnanec již nezačal pracovat. Pro odstoupení navíc bude nutná písemná forma.

## **Účinnost novely**

Navrhovaná účinnost změn je první den kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Reálně tak ke změnám může dojít nejdříve během příštího roku.