

IV.1.5 Právo zaměstnanců na informace o obsahu pracovního poměru (§ 37)

V případě, že pracovní smlouva neobsahuje zákonem stanovené údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Totéž se vztahuje i na změnu těchto údajů, tzn. informovat o změnách zaměstnance do jednoho měsíce poté, co tyto změny nastaly.

Informace musí obsahovat následující údaje:

- a. jméno, popř. jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popř. jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou;
- b. bližší označení druhu a místa výkonu práce;
- c. údaj o délce dovolené, popř. uvedení způsobu určování dovolené;
- d. údaj o výpovědních dobách;
- e. údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení;
- f. údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu (konkrétní termín), místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- g. údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv;
- h. v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Tuto svoji povinnost zaměstnavatel splní také tím, že údaje uvedené pod písm. c), d) e) a h) – (týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat) nahradí odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

Povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než 1 měsíc.

Pokud jsou údaje, o kterých musí být zaměstnanec informován, uváděny v pracovní smlouvě (aby zaměstnavatel nebyl povinen o nich zaměstnance zvlášť písemně informovat), je ve smlouvě vhodné zdůraznit, že jde ze strany zaměstnavatele pouze o informaci, nikoliv o smluvní ujednání. Jinak by existovalo riziko, že i tato informační ustanovení budou vykládána jako součást dohody stran a mohou být tedy zase pouze dohodou stran změněna.