

[redacted]  
zaměstnavatel



PA0 000 000 827 775 729

Brno  
místo

04.10.2017  
datum

## POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

### I. Potvrzení o délce zaměstnání a o zápočtu dob zaměstnání pro účely nemocenského pojištění

Příjmení a jméno .....  
Narozen(a) ..... rodné číslo .....  
Bytem .....  
V naší firmě byl(a) zaměstnán(a) od ..... 26.07.2017 ..... do ..... 04.10.2017 .....  
Ke dni rozvázání pracovního poměru, bylo mu (ji) započteno jako doba zaměstnání celkem ..... 0 ..... roků ..... 71 ..... dní,  
slovy ..... Nula roků a Sedmdesátjedna dní  
Druh konaných prací - funkce ..... dělník  
Druh pracovního poměru ..... pracovní poměr  
Počet kalendářních dnů doby zaměstnání v I. případně II. kategorii za dobu před 1.1. 1993 pro účely důchodového zabezpečení. V I. kategorii ..... dnů, v II. kategorii ..... dnů.

Další sdělení zaměstnavatele:

Pro osobní oddělení  
Pro mzdovou účtárnu

### II. Údaje o dosažené kvalifikaci

Údaj o dosažené kvalifikaci .....

### III. Srážky ze mzdy

Pořadí	Výživné			Ost. pohledávky			Rozhodnutí, výměr (kdo je vydal, čj.)	Ve prospěch - jméno a adresa
	Běžně mésic- ně	Dlužné výše **)	Dosud sraženo ***)	Výše **)	Dosud sraženo ***)	Srážka mésičně ****)		

4  
razítko a podpis zaměstnavatele

oddíl C, vložka 91995

- \*) Nehodící se škrtněte.  
\*\*) Uveďte se výše pohledávky ke dni skončení prac. poměru.  
\*\*\*) Uveďte se pouze evidenčně, kolik bylo dosud ve firmě sraženo.  
\*\*\*\*) Vyplní se tehdy, je-li určena měsíční srážka (např. u půjček).





**Potvrzení**

**zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podpo**

vydané podle § 313 odst. 2 zákoníku práce při skončení pracovněprávního vztahu

**I. Údaje o zaměstnání**

Zaměstnavatel (název): [redacted]

Adresa: [redacted]

potvrzuje, že

pan (paní): [redacted] datum narození: [redacted]

bytem: [redacted]

byl(a) u něho zaměstnán(a) na základě (označte křížkem).

- ☒ pracovního poměru  
☐ dohody o pracovní činnosti  
☐ dohody o provedení práce



**Zaměstnání trvalo od 26.07.2017 do 04.10.2017 a bylo dobou důchodového pojištění**

podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

(interval od-do stačí vyplnit za poslední 2 roky před skončením zaměstnání)

od 26.07.2017 do 04.10.2017 od do

od do od do

**Z tohoto zaměstnání přísluší**

- ☐ odstupné nejméně ve výši ..... násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 1 ZP)  
☐ odstupné nejméně ve výši ..... násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 2 ZP)  
☐ odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení již bylo vyplaceno  
☐ odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení dosud nebylo vyplaceno

**II. Údaj o výši průměrného výdělku**

Průměrný (popř. pravděpodobný) měsíční čistý výdělek zjištěný podle platných právních předpisů činil:

Kč 10.355- slovy Deset tisíc třicet tisíc pět set korun českých

**III. Údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na PpN**

Zaměstnání **BYLO** ☒ **NEBYLO** skončeno z některého z níže uvedených důvodů:

V kladném případě označte křížkem důvod:

- ☐ zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem [např. § 55 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. g) ZP]  
☐ zaměstnanec porušil režim dočasně práce neschopného zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h) ZP]  
☐ organizační důvody [např. § 52 písm. a) až c) ZP]  
☐ zdravotní důvody [např. § 52 písm. d) a e), § 56 odst. 1 písm. a) ZP]  
☐ zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek [např. § 56 odst. 1 písm. b) ZP]  
☐ zaměstnanec ukončil zaměstnání sám z důvodu (doplňte důvod, pokud ho zaměstnanec v písemném rozvázání pracovněprávního vztahu uvedl - týká se výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době):  
☐ zaměstnanec ukončil zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem z důvodu (doplňte důvod, pokud je v písemném rozvázání pracovněprávního vztahu uveden):

Zpracoval(a):  
 Telefon: [redacted]  
 Dne: 04.10.2017



Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)

**Upozornění:** Uvedení údajů, které by neodpovídaly skutečnosti a jejichž následkem by úřad práce poskytl podporu v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, lze posoudit jako škodu způsobenou zaměstnavatelem České republiky.

OSÚ

Vzor platný od 1. 1. 2012



# PRACOVNÍ SMLOUVA

PRÁCE ČR		Zodpovědnost
Krátká pobočka v Brně		
Datum:	07-08-2017	Podpis:
16.7.2017/2017/2017		Podpis:

Ve smyslu z. č. 101/2000 Sb.,  
o ochraně osobních údajů, v pl. zn.,  
souhlasím se zhotovením této kopie  
a její založením do spisu

Dne: 7.8.2017 Podpis: [redacted]

a

Bytem [redacted]  
dále jen „zaměstnanec“

Tato fotokopie doslova  
soubíjí s originálem.

Smluvní strany se dohodly na uzavření pracovní smlouvy za následujících podmínek:

1. Den nástupu do práce: 26.7.2017
2. Sjednaný druh práce: Dělník ve výrobě a montáži
3. Místo výkonu práce: Újezd u Černé Hory
4. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31.7.2018
5. Zkušební doba je sjednána v délce 3 měsíců.
6. Smluvní strany se dohodly na sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas. Rozsah práce přesčas je 130 hodin za rok. Mzda je sjednána Mzdovým výměrem. Údaje o mzdě, způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy jsou upraveny Mzdovým výměrem
7. Zaměstnanec má nárok na dovolenou v délce čtyři týdny za kalendářní rok, příp. poměrná část vztahující se k délce pracovního poměru a velikosti úvazku. Způsob určování dovolené se řídí Zákoníkem práce.
8. Výpovědní doba činí 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 ZP.
9. Týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně a je rozvržena rovnoměrně:  
pondělí – pátek 6:30 – 15:00 hod
10. Kategorie rizika, do které byla příslušná práce zařazena:  
a) faktor – hluk                      kategorie 2  
b) faktor - fyzická aktivita      kategorie 1
11. Ostatní ujednání:  
a) Zaměstnavatel je povinen ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci dohodnutou mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy nebo pracovní smlouvou.  
b) Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.  
c) Při nástupu do práce je zaměstnanec formou školení řádně seznámen s pracovní

dne: 7.8.2017

Za správnost  
fotokopie: [redacted]



NA0 000 000 508 798 444



náplní, řádem platným v organizaci a s právními a jinými předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat.

- d) Zaměstnanec se zavazuje zachovávat přísnou mlčenlivost o všech jemu dostupných informacích o zaměstnavateli s výjimkou případů zvláštní povinnosti vypovídat v trestním řízení a zbavení mlčenlivosti ze strany zaměstnavatele. Tato povinnost se rovněž nevztahuje na případy služebního projednávání smluvních vztahů s třetími osobami, kde však je pracovník povinen vést jednání s péčí řádného obchodníka, přičemž vyzrazení informací nad tento rámec bude považováno za porušení pracovní kázně a pracovních povinností podle příslušných ustanovení Zákoníku práce a s následky dle ustanovení § 55 Zákoníku práce.

Povinnost podle předcházejícího odstavce se týká zejména všech, byť i připravovaných obchodních případů, personálních a mzdových záležitostí, ekonomických informací a technické dokumentace.

Porušení výše stanovených povinností je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 Zákoníku práce, tedy pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.

- e) Zaměstnanec se zavazuje k vynaložení veškerého pracovního úsilí ve prospěch zaměstnavatele s výjimkou případů zvláštních povinností vypovídat v trestním řízení a zbavení mlčenlivosti zaměstnavatelem. Tato povinnost se rovněž nevztahuje na případy služebního projednávání smluvních vztahů s třetími osobami, kde však je zaměstnanec povinen vést jednání s řádnou péčí. Vyzrazení informací nad tento rámec bude považováno za porušení pracovní kázně a pracovních povinností dle příslušných ustanovení zákoníku práce a s následky podle ust. § 52 resp. 55 Zákoníku práce.

Povinnost podle předcházejícího odstavce se týká zejména všech, byť pouze připravovaných případů, personálních a mzdových záležitostí, právních, ekonomických informací a dokumentace.

Porušení shora stanovených povinností je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce, tedy pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.

Zaměstnanec bere na vědomí povinnost písemně ohlásit vedení zaměstnavatele jakoukoliv vedlejší výdělečnou činností a současně se zavazuje po dobu trvání této pracovní smlouvy nevykonávat vedlejší výdělečnou činnost související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo takovou vedlejší výdělečnou či nevýdělečnou činnost, při které by bylo možné využívat informací získaných u zaměstnavatele v pracovním poměru, ani takovou vedlejší výdělečnou či nevýdělečnou činnost, která by poškozovala oprávněné zájmy zaměstnavatele.

Porušení shora uvedených povinností je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 Zákoníku práce, tedy pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností.

- f) Podepsaný zaměstnanec je si vědom toho, že porušení shora specifikovaných povinností bude považováno za úmyslné porušení pracovních povinností spojené s právem zaměstnavatele vymáhat škodu v plné výši ve smyslu ustanovení, tedy nejenom škodu skutečnou, ale i tzv. škodu jinou spočívající zejména v ušlém zisku zaměstnavatele.



- g) Zaměstnavatel je oprávněn za podmínek daných zákoníkem práce nařídit zaměstnanci pracovní pohotovost na pracovišti a to nejvýše v rozsahu zde stanoveném.
- h) Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou oprávněni ukončit pracovní poměr výpovědí za podmínek uvedených v Zákoníku práce ve znění platném ke dni výpovědi.
- i) Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími právními předpisy upravujícími pracovně právní vztahy.
- j) Pokud zaměstnanec odstoupí jednostranně od pracovní smlouvy po jejím podpisu před sjednaným dnem nástupu do práce a nebo pokud jednostranně ukončí pracovní poměr bez důvodu zvláštního zřetele hodného a zaměstnavatelem zohlednitelného, zaměstnanec uznává pro tento případ nárok zaměstnavatele na úhradu škody, která mu tímto jednáním zaměstnance vznikne a rovněž uznává svoji povinnost uhradit pro tento případ zaměstnavateli úhradu veškerých nákladů, které zaměstnavatel musel vynaložit v souvislosti nejen se vznikem pracovního poměru, ale i nákladů, které zaměstnavatel bude muset vynaložit v souvislosti se získáním nového zaměstnance na uvolněné místo. Jejich přesné vyjádření doručí bez zbytečného odkladu zaměstnavatel zaměstnanci na adresu jeho trvalého bydliště doporučeným dopisem. Od okamžiku tohoto doručení počíná běžet 14-ti denní lhůta k úhradě výše uvedených nákladů ve prospěch bankovního účtu zaměstnavatele, který bude zaměstnanci pro tento případ oznámen.
- k) Zaměstnanec nesmí vlastním jménem nebo na vlastní účet uzavírat obchody, které souvisejí s podnikatelskou činností zaměstnavatele.
- l) Zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.
- m) Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí.
- n) Zaměstnanec je povinen podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy.
- o) Zaměstnanec je povinen dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele.
- p) Zaměstnanec je povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu.
- q) Zaměstnanec je povinen nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště,



nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci.

- r) Zaměstnanec je povinen oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování, bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin.
- s) Zaměstnanec je povinen podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
- t) V zájmu zachování obchodního tajemství společnosti, ve smyslu ustanovení § 51 obchodního zákoníku zaměstnanec nesmí poskytovat informace sdělovacím prostředkům nebo jiným způsobem zpřístupňovat informace o zaměstnavateli, kterých by bylo možno využít v hospodářské soutěži. Jednání zaměstnance, který zapříčinil porušení obchodního tajemství společnosti, bude považováno za hrubé porušení pracovní kázně. Z takového jednání vyvodí zaměstnavatel důsledky v souladu s právními předpisy.
- u) Zaměstnanec je dále povinen:
  - a. pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady vzájemné spolupráce s ostatními zaměstnanci,
  - b. plně využít pracovní doby a výrobních prostředků k výkonu svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
  - c. dodržovat obecně platné a interní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci,
  - d. řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem, ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavateleHrubé nebo opakované porušení pracovní kázně může zakládat důvod ke zrušení pracovního poměru ve smyslu příslušných ustanovení Zákoníku práce.

12. Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze změnit, dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.

13. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanovením zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy.

14. Tato smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu všemi účastníky.

V Brně dne 26.7.2017

 4

 0.



zaměstnanec