

### Винагорода згідно договору

Розмір винагорода, згідно договору та про умови для її надання, домовляються у договорі про виконання робіт, чи у договорі про робочу чинність та не може бути нижчим ніж мінімальна заробітна плата.

Точнішу інформацію можливо отримати на сайтових сторінках [www.suip.cz](http://www.suip.cz) чи на обласних інспекторатах праці, адреса котрих вказана на цих сторінках.

Державний уряд інспекції праці, відділ робочих відносин та умов  
© Січень 2010

## Загальна інформація для іноземців про трудо-правові приписи у Чеській республіці

### ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ РОБОЧИХ ВІДНОСИН

Робочі відносини ґрунтуються робочим договором між працівником та роботодавцем. Робочий договір: як правило, укладається у письмовій формі, у робочому договорі роботодавець повинен домовитися з працівником про вид роботи, місце виконання роботи та день виходу на роботу, без котрих договір не буде чинний, якщо робочий договір не вміщає даних про права та обов'язки, які впливають з робочих відносин, роботодавець повинен працівника повідомити про ці умови у письмовій формі не пізніше, як до одного місяця від виникнення робочих відносин. Строк випробування: не може перевищувати три місяці, повинен бути укладений у письмовій формі в іншому випадку не буде чинний, можливо його дійсно укласти не пізніше, як в день виходу на роботу. Тривання робочих відносин: робочі стосунки розділяємо на: невизначений строк, коли робочі стосунки не обмежені строком тривання та визначений строк, коли робочі стосунки обмежені строком тривання. Зміни робочих відносин: робочий договір можна змінити тільки письмово та тільки тоді, коли про це роботодавець з працівником домовилися.

### ДОГОВІР ПРО РОБОТУ, ЯКА ВИКОНУЄТЬСЯ ПОМИМО РОБОЧИХ СТОСУНКІВ

Роботодавець з працівником може укласти і: договір про проведення роботи максимально на 150 годин в рік чи договір про робочу чинність максимально на половину встановленого тижневого робочого часу.

### ЗАКІНЧЕННЯ РОБОЧИХ ВІДНОСИН

Робочі стосунки можуть закінчитися тільки: За згодою - повинні бути у письмовій формі та у них повинен бути указаний день закінчення робочих відносин. Звільнення – повинно бути дане у письмовій формі та вручено іншому учаснику. Робочі відношення закінчаться тільки закінченням строку розірвання, який триває мінімально два місяці. Працівник може подати заяву на звільнення по будь-яких причинах чи без вказаної причини. Роботодавець – може звільнити працівника тільки по причинах вказаних у КзпП. Роботодавець не має право звільнити працівників у захищений період. Негайним розірванням – негайно розірвати робочі відносини може працівник і роботодавець, тільки по причинах вказаних в КзпП. Негайне розірвання робочих відносин повинно бути проведене у письмовій формі, у цьому випадку не проходить жодний строк розірвання але робочі відносини закінчуються в момент вручення звільнення. Розірванням у випробний період – розірвати робочі відносини у встановлений строк може роботодавець та працівник

по будь-яких причинах чи без указаної причини. Робочі відносини не можуть бути розірвані у випробному періоді перших 14 днів, тимчасової робочої нездібності. Закінченням домовленого строку. Робочі відносини іноземців закінчуються: днем закінчення проживання на території Чеської республіки на підставі виконавчого рішення відповідного органу про розірвання дозволу для проживання днем, коли вступив в законну силу вирок суда, що призначив покарання виселенням з території Чеської республіки чи закінченням строку, на який був виданий дозвіл для роботи. У деяких випадках після закінчення робочих відносин працівнику належить відступне. Після закінчення робочих відносин роботодавець повинен видати працівнику довідку про робочу чинність.

### **РОБОТОДАВЕЦЬ ПРАЦІВНИКОВІ НЕ ВИПЛАТИВ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ**

У випадку, якщо працівникові у належному встановленому строці роботодавцем, не була виплачена заробітна плата, робітник:

- у письмовій формі заявить роботодавцеві про заплановану суму борга із встановленим строком сплати,
- має можливість негайно розірвати робочі відносини із-за невиплачення заробітної плати, до 15 днів після строку сплати,
- може подати поштовх для інспекторату праці про контроль,
- може подати скаргу в суд,
- звернутися на біржу праці у випадку платонеспроможності роботодавця.

### **РОБОЧИЙ ЧАС.**

Тривання встановленого тижневого робочого часу не може перевищити 40 годин. У працівників працюючих у дві зміни не може перевищити 38, 75 годин в тиждень. У працівників, працюючих під землею при добуванні вугілля, руди та нерудної сировини в шахті і на гірничих робочих місцях геологічного дослідження і працівників, що працюють на три зміни у безперервному робочому режимі, не може перевищити 37,5 годин в тиждень. У робітників молодших 18 років, тривання зміни в окремих днях не може перевищити 8 годин та у випадку, в більшості робочих відношень тривання загального тижневого робочого часу не може перевищити 40 годин за тиждень. При рівномірному графіку робочого часу тривання зміни не може перевищити 9 годин, при не рівномірному графіку 12 годин. Перерва під час роботи надається не більше як після 6 годин (у неповнолітніх, не більше як після 4,5 годин) безперервної роботи, та на протязі не менше 30 хвилин. Час безперервного відпочинку між змінами повинен бути хоча 12 годин на протязі 24 годин, що слідує за собою. Час безперервного відпочинку в тижні, тобто на протязі сіми календарних днів, що йдуть за собою, повинен тривати хоча 35 годин (у неповнолітніх 48 годин). Надурочну роботу можливо виконувати тільки виключно: доручена надурочна робота, не може в

заробітна плата, роботодавець працівнику повинен доплатити доплату. Гарантована заробітна плата – це заробітна плата, на яку працівнику виникло право згідно КЗпП договору, внутрішнього розпорядку чи нарахування заробітної плати. Мінімальний рівень гарантованої заробітної плати, не може бути нижчим ніж сума основного тарифу заробітної плати. Якщо заробітна плата не досягне рівня мінімальної гарантованої зарплати, роботодавець працівнику повинен надати доплату.

### **ЗАРОБІТНА ПЛАТА**

Догоджуються у колективному договорі, робочому договорі чи іншому договорі, або встановлює роботодавець внутрішнім розпорядком, чи розміром заробітної плати. Роботодавець повинен працівнику в перший день виходу на роботу, у письмовій формі, видати розмір заробітної плати, у якій вказано, спосіб оплати, термін та місце виплати заробітної плати, якщо ці дані не вказані у договорі чи у внутрішньому наказі. Якщо ці дані поміняються, роботодавець повинен у письмовій формі про ці зміни повідомити працівника, та не пізніше того дня, коли ці зміни почали діяти. За надурочну роботу, належить заробітна плата та доплата не менше, як у сумі 25% середньої заробітної плати чи відгул. За роботу у святковий день, належить зарплата та відгул з оплатою у розмірі середнього заробітку чи доплата до заробітної плати, не менше середньої заробітної плати замість відгулу. За роботу у нічний час, працівникові належить заробітна плата та доплата не менше 10% середнього заробітку, якщо у колективному договорі не вказано інакше. За роботу у важких робочих умовах, працівнику належить заробітна плата з винагородою, котра чинить не менше 10% основного тарифу мінімальної заробітної плати, за кожний утруднений вплив. За роботу в суботу та неділю працівнику належить заробітна плата та доплата мінімально у розмірі 10% середнього заробітку. Про іншу мінімальну суму та спосіб нарахування доплати, можливо домовитися тільки у колективному договорі.

### **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПРИ ВИКОНАННІ ІНШОЇ РОБОТИ**

Якщо працівник переведений на іншу роботу ніж було уведено в угоду, за яку належить нижча заробітна плата за період переведення, йому належить доплата до заробітної плати у розмірі середнього заробітку, котрого досягнув перед переведенням.

### **ОПЛАТА ЗА ЧЕРГУВАННЯ**

За період чергування працівнику належить винагорода мінімально у розмірі 10% середнього заробітку.

витрачене паливо.

Винагорода витрат за проїзд до членів сім'ї. За дорогу довшу ніж 7 календарних днів, роботодавець винагородить працівнику затрати за проїзд до членів сім'ї, до їхнього місця проживання чи до іншого заздалегіть домовленого місця перебування члена сім'ї та назад, не більше як у сумі, що відповідає затратам за проїзд на місце виконання роботи чи постійного робочого місця, або місця проживання на території ЧР; за лімітну суму рахується сума, яка є для працівника найвигіднішою. Роботодавець цю винагороду надасть не пізніше, як на протязі 4 тижня від початку відрядження чи від минулого проїзду до члена сім'ї, якщо не домовляться на коротшому строці. Винагорода затрат за житло. Роботодавець працівнику винагородить затрати за житло у пред'явленій сумі. Оплата за харчування - роботодавець за кожний календарний день відрядження, робітнику оплатити харчування у сумі:

- якщо відрядження триває від 5 до 12 годин -60 Кч,-
- понад 12 годин та до 18 годин - 92 Кч,-, більше ніж 18 годин – 144 Кч,-

Якщо працівнику на протязі відрядження було дане харчування (сніданок, обід чи вечера) за яке працівник не платить, роботодавець має право за кожну указану страву зменшити харчівне до розміру:

- 70% харчівного – від 5 до 12 годин,
- 35% харчівного - над 12 та до 18 годин,
- 25% харчівного - понад 18 годин.

Оплата інших необхідних затрат.

У зв'язку з відрядженням, роботодавець працівникові повинен оплатити інші необхідні затрати в пред'явленій сумі чи відповідаючій ціні даних речей та послуг в часі та місці перебування у відрядженні (плата за місце стоянки, перевезення судном, плата за телефон, посилення телеграми, факсу і т.д.)

### **ОПЛАТА ЗА РОБОТУ ТА ВИНАГОРОДА ЗГІДНО ДОГОВОРУ**

Працівнику за виконану працю належить заробітна плата чи винагорода згідно угоди. Заробітна плата надається відповідно складності, відповідальності та важкості роботи, відповідно важкості робочих умов, відповідно виконання роботи та досягнення робочих висновків. За одинакову роботу чи за роботу однакового характеру, належить всім працівникам однакова заробітна плата чи винагорода, відповідно угоди. Оплачується після виконання праці, та не пізніше наступного календарного місяця, в котрому виникло працівнику право на заробітну плату чи якусь її частину. Мінімальна заробітна плата – це найнижча допустима сума за працю. У заробітну плату не включається оплата надурочної праці, оплата роботи у свято, за ночну роботу, за роботу у важких робочих умовах та за роботу в суботу та в неділю. Основний тариф мінімальної заробітної плати, має бути не меншим ніж 8 000,- Кч при тижневому робочому часі, тобто 40 годин та 48,10 Кч,- за годину. Якщо заробітна плата чи винагорода, згідно угоди, будуть нижчі чим мінімальна

середньому продовжуватися більше 8 годин за тиждень на протязі 26 тижнів, що слідує за собою (52 тижні встановлених колективним договором) та 150 годин у календарному році. Більше цього об'єму надурочної роботи, можливо вимагати тільки у згоді з працівником.

### **ВІДПУСТКА**

Строк відпустки чинить не менше 4 тижнів у календарному році. Відпустка належить при безперервному триванні робочих відносин з одним і тим роботодавцем, та виконанням праці хоча 60 днів у календарному році. Відпустка за відпрацьовані дні в триванні 1/12 відпуску за календарний рік, за кожний з 21 відпрацьованих днів. Додаткова відпустка належить визначеній групі працівників при виконанні особливо важких робіт. За виконану роботу на протязі цілого календарного року належить один тиждень додаткової відпустки, інакше за кожний 21 відпрацьованих день належить 1/12. Скорочення відпустки проводиться у випадку, коли працівник не працював по причині перешкод в роботі, які з ціллю відпустки не враховуються як виконання праці. За перших 100 замешканих змін, відпустка скорочується на 1/12 та за кожних відпрацьованих 21 день також на 1/12.

### **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПОСЕРЕДНИЦТВОМ АГЕНСТВА**

Агенство праці тимчасово призначає свого працівника для виконання праці у користувача, на підставі угоди про тимчасове призначення міжним та користувачем. Угода повинна бути у письмовій формі інакше не дійсна. Для тимчасового виконання праці у користувача, агенство праці призначає працівника на підставі письмової вказівки, котра вміщає: назву та місцезнаходження користувача, місце виконання праці у користувача, час тривання тимчасового доручення, призначення ведучого працівника, у користувача, котрий має право давати працівнику працю та її контролювати, умови одностороннього повідомлення про закінчення виконання роботи перед закінченням часу тимчасового доручення, інформацію про робочі та заробітні чи пратові умови, порівнюючи працівника у користувача. Агенство праці та користувач зобов'язані забезпечити, щоб робочі та заробітні умови тимчасово призначеного працівника, не були гірші ніж є, чи щоб умови були відповідні як у порівнюючого працівника. Період тимчасового призначення для виконання праці у того ж користувача не може бути довшим ніж 12 календарних місяців, що слідує за собою. Це обмеження не дійсне, якщо працівник агенства праці про це попросить чи якщо говориться про виконання праці, як заміну за час перебування у дикретному чи батьківському відпуску.

## ВИСЛАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Висланим працівником рахується працівник, котрий обмежений період часу виконує працю на території іншої членської країни ЄС, ніж у котрій звичайно працює. Якщо працівник роботодавця із іншої членської країни Європейського Союзу, висланий для виконання праці, в рамках наднаціонального надання послуг на територію ЧР, він підлягає правовому упорядкуванню ЧР, якщо говориться про:

- максимальне тривання робочого часу з мінімальним часом відпочинку,
- мінімальне тривання відпуску за календарний рік чи його значну частину,
- мінімальну заробітну плату, мінімальний тарифний оклад та доплату за надурочну роботу,
- безпечність та охорону здоров'я при праці,
- робочі умови вагітних працівниць, працівниць котрі годують грудю та працівниць до кінця дев'ятого місяця, після родів і неповнолітніх,
- рівне відношення до працівників та працівниць, заборона дискримінації,
- робочі умови при влаштуванні посередництвом агенства.

Вищевказане не використовується, якщо право, що впливає з правових приписів членської країни Європейського Союзу, з якої працівник був висланий для виконання праці в рамках наднаціонального надання послуг, для нього будуть вигіднішими. У кожного права, що впливає з трудово-правового відношення, вигідність оцінюється самостійно. Це не дійсне, коли працівник висланий на роботу в рамках наднаціонального надання послуг агенством праці.

## ПЕРЕШКОДИ НА РОБОТІ ЗІ СТОРОНИ ПРАЦІВНИКА

Якщо перешкода на роботі заздалегіть відома, працівник повинен завчасу попросити роботодавця про надання відгулу. В іншому разі, працівник повідомить роботодавця про перешкоду та про передбачений час її тривання без лишнього затримання, перешкоду на робочому місці працівник повинен роботодавцеві підтвердити. Роботодавець зазначить відсутність працівника на робочому місці, у строці важливих особистих перешкод на робочому місці, котрі працівникові тимчасово перешкоджають виконувати роботу на робочому місці, якими являються: тимчасова непрацездатність; карантин; дикретна чи батьківська відпустка; обслідування дитини молодшої ніж десять років, чи іншого члена сім'ї; піклування про дитину молодшу десяти років, якщо ця дитина захворіла чи причинила травму, або фізична особа, яка за дитину піклується, була на обслідуванні чи наданні допомоги у медичній установі, котре неможливо було забезпечити помимо робочий час працівника. Інші важливі особисті перешкоди на робочому місці. Якщо працівник не може виконувати роботу із-за інших особистих причин на робочому місці, що торкається його особи, роботодавець повинен надати йому мінімально у встановленому розмірі відгул та в указаних випадках і заробітну плату у розмірі середнього заробітку.

## ПЕРЕШКОДИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЗІ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ

Якщо працівник не може виконувати працю:

- із-за тимчасової несправності, котру незапринимав, чи із-зі інших робочих причин та не був переведений на іншу роботу, належить йому заробітна плата чи винагорода у розмірі не менше 80% від середньої заробітної плати,
- у наслідку перерви роботи, запричиненої неблагоприятними впливами чи природною катастрофою, та якщо не був переведений на іншу роботу, йому належить заробітна плата чи винагорода у розмірі не менше 60% від середнього заробітку.

Якщо робітник не може виконувати роботу із-за інших перешкод зі сторони роботодавця ніж простої та перерви роботи, що запричинені неблагоприятними повітряними впливами чи природною катастрофою, роботодавець надасть йому заробітну плату чи винагороду у розмірі середнього заробітку. У випадку, коли роботодавець по об'єктивних причинах нездібний забезпечити працівникові роботу на тимчасовий період, у встановлених межах робочого тижня, по причині тимчасового обмеження збутку його виробків чи обмеженні попиту по наданні його послуг, роботодавець надасть працівникові заробітну плату у розмірі не менше як 60% від середнього заробітку чи заплатить меншу частину згідно рішення біржі праці.

## НАДАННЯ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРОЇЗД

Винагородою за проїзд у зв'язку з виконанням праці, рахуються затрати, котрі виникнуть працівнику під час відрядження, проїзду мимо постійне робоче місце та проїзду у зв'язку з надзвичайним виконанням праці помимо графік змін, в місті виконання праці чи постійного робочого місця, переведенням, прийняттям на роботу в робочих відношеннях, виконанням роботи за кордоном. Умови, які можуть мати вплив на надання та розмір винагороди за проїзд (час та місце виходу на роботу, закінчення відрядження, місце виконання робочих завдань, спосіб транспортування та житла), заздалегіть встановить роботодавець, у письмовій формі, при цьому беручи в увагу правомочні інтереси працівника. Працівникові, котрий виконує працю для роботодавця на підставі угоди про виконання роботи помимо робочих відносин, можливо надати винагороду за проїзд тільки у випадку, якщо це право було укладено в договорі, так як і місце, постійного робочого місця працівника. Роботодавець, повинен надати нарахований аванс на відрядження аж до передбаченої суми оплати за проїзд, може всеж із працівником домовитися, що аванс nebude виплачений. Винагорода за проїзд належить при використанні відповідного громадського транспортного засобу, підтвердженою сумою чи у сумі, що відповідає ціні за проїзд у відповідному транспортному засобі. Якщо за проханням роботодавця був використаний власний транспортний засіб, працівнику за кожний 1 км. їзди належить паушальна оплата та винагорода за затрати на