

республіці не перевищить 30 днів у календарному році, постанови за літерами б) та в) не будуть ужиті. У випадку, якщо працівник для виконання роботи призначений агенством по працевлаштуванні, він підлягає всім вищезазначеним постановам (за всіма літерами) незалежно від тривання робочого часу.

Основним правилом робочих правовідношень у цій проблематиці являється закон № 262/2006 Зб., Кодексу законів про працю, у редакції пізніших наказів.

### **Додаткова інформація**

Дотримання робочоправових наказів роботодавцями, контролюють органи інспекції праці, якими є Державний уряд інспекції праці (Horní náměstí 2, 746 01 Olava, tel.: 553 696 154, e-mail: olava@suip.cz) та йому підлегле, компетентні обласні інспекторати праці. Ці органи подають безкоштовні основні інформації та ради що торкаються робочих відносин і умов.

Ближчі інформації можливо отримати на сайтових сторінках за адресою: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>. Інформації указанні на чеській та англійській мовах.

Державний уряд інспекції праці, відділ робочих відносин та умов, март 2009

## **ВИСЛАННЯ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЯ, ЙОГО Ж МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ ПОМИМО ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ, ПРАЦЮВАТИ У ЧЕСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ**

За змінами дійсними від 01.01.2008.

### **Основна інформація**

Працівник роботодавця з будь якої країни, котра є членом Європейського союзу, котрий висланий працювати у Чеській республіці, підлягає робочим правовідносинам Чеської республіки, якщо говориться про:

- а) максимальну продовженість робочого часу та мінімальний час відпочинку,
- б) мінімальну продовженість відпуску за календарний рік чи його значну частину,
- в) мінімальну заробітну плату, мінімальний тариф зарплати та доплату за понаднормову роботу,
- г) безпеку та охорону здоров'я при роботі,
- д) робочі умови вагітних працівниць, працівниць що кормлять дітей груддю та працівниць до кінця дев'ятого місяця після родів і неповнолітніх працівників,
- е) одинакове поводження з працівниками та працівницями та заборона дискримінування,
- є) робочі умови при працевлаштуванні посередництвом агенства.

Вищевказане не буде ужите, якщо застосування законодавства країни, члена союзу, для робітника буде вигіднішим. Вигода, у кожного права що впливає з робочих правовідношень, посуджується самостійно. Якщо виконання роботи у Чеській