

wszystkie wyżej podane postanowienia (pod wszystkimi literami), bez względu na okres pracy.

Podstawowym przepisem prawnym w tych kwestiach jest ustawa nr. 262/2006 Sb., kodeks pracy, w brzmieniu późniejszych przepisów.

Informacje dodatkowe

Przestrzeganie przepisów prawa pracy poprzez pracodawców jest kontrolowane organami Inspekcji pracy tj. Państwowy Urząd Inspekcji Pracy (Horní náměstí 2,746 01 Opava, tel.: 553696154, e-mail: opava@suip.cz) i jemu podporządkowane właściwe regionalne inspektoraty pracy. Organy te udzielają bezpłatnie podstawowe informacje i doradztwo dotyczące stosunków i warunków pracy.

Szczegółowe informacje można uzyskać na stronach internetowych pod adresem: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>. Informacje są podane w języku czeskim i angielskim.

**Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat stosunków
i warunków pracy, marzec 2009.**

WYSYŁANIE PRACOWNIKÓW PRACODAWCY, KTÓRY NIE MA SIEDZIBĘ NA TERYTORIUM REPUBLIKI CZESKIEJ DO WYKONYWANIA PRACY W REPUBLICIE CZESKIEJ

ze zmianami od 1.1.2008r.

Informacje podstawowe

Jeżeli pracownik pracodawcy z któregoś państwa członkowskiego Unii Europejskiej jest wysyłany do pracy w Republice Czeskiej jest wobec niego stosowane prawo pracownicze Republiki Czeskiej, jeżeli chodzi o:

- a) maksymalny czas pracy i minimalny czas odpoczynku,
- b) minimalny okres urlopu w roku kalendarzowym lub jego stosunkową część,
- c) minimalne wynagrodzenie, minimalne taryfy płacowe i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- d) bezpieczeństwo i ochronę zdrowia przy pracy,
- e) warunki pracy ciężarnych pracowniczek, pracowniczek, które karmią piersią i pracowniczek do końca dziewiątego miesiąca po porodzie i młodocianych pracowników,
- f) równe traktowanie kobiet i mężczyzn i zakaz dyskryminacji,
- g) warunki pracy przy zatrudnianiu poprzez agencje pracy.

Wyżej podane się nie stosuje, jeżeli zastosowanie prawa ojczystego państwa członkowskiego pracownika, jest dla pracownika korzystniejsze. Korzystność się rozpatrza dla każdego prawa wynikającego ze stosunku pracowniczego samodzielnie. Jeżeli wykonywanie pracy w Republice Czeskiej nie przekroczy 30 dni w roku kalendarzowym, nie użyje się postanowień pod literami b) i c). W przypadku, że pracownik wykonuje pracę poprzez agencję pracy stosuje się wobec niego