

минимален размер и начин за определяне на доплащанията могат да се договорят в колективния договор.

ЗАРАБОТЕНА ЗАПЛАТА ИЛИ ЗАПЛАТА ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ДРУГ ВИД РАБОТНА ДЕЙНОСТ

Ако работникът е бил преведен на друга работа от тази, за която се е договорил, за която има правото на по-ниска работна заплата, има правото за това време на доплащане към работната заплата до размерът на средния доход, който е постигнал преди това превеждането.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОТНИ ДЕЖУРСТВА

За времето на дежурството работникът има правото на възнаграждение и то най-малко в размер от 10 % от средния доход.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ СПОРЕД ДОГОВОРЪТ

Размерът на възнаграждението според условията, за които се предоставя, се договарят в договора за извършване на работата или в договора за провеждане на определена работна дейност и не може да бъде по-ниско от минималната работна заплата.

По-точна информация може да получите посредством уеб страниците на адрес www.suip.cz или областните инспекторати на работа, чийто адреси са посочени на тези страници.

Държавна инспекция на труда,
Отдел трудово-правните отношения и условията на труда
© юни 2010

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ЧУЖДЕНЦИТЕ ОТНОСНО ТРУДОВО – ПРАВНИТЕ НАРЕДБИ В ЧЕШКАТА РЕПУБЛИКА

ВЪЗНИКВАНЕ НА ТРУДОВО – ПРАВНОТО ОТНОШЕНИЕ

Трудово – правното отношение се основава на трудовия договор сключен между работникът и работодателя. Трудов договор: трябва да бъде сключен в писмена форма, в работния договор работодателят е длъжен да се договори с работникът за видът на работа, място на изпълнението на работните задължения и денят на постъпване на работа, без които договора би бил невалиден, ако работният договор не съдържа данни за правата и задълженията произтичащи от работното отношение, работодателят е длъжен за тях писмено да информира работникът най-късно до 1 месец след възникването на трудово – правното отношение. Опитен срок: може да бъде максимално тримесечен, трябва да бъде договорен в писмена форма, в обратен случай е невалиден, възможно е редовно да бъде договорен най-късно в денят на постъпване на работа. Продължителност на трудовото отношение: различаваме тези трудови отношения: за неопределен срок, когато не е ограничен срокът на продължителността на трудовото отношение и за ограничен срок, когато е ограничен срокът на продължителността на трудовото отношение. Промени в трудовото отношение: работното отношение може да бъде променено само по писмен начин и то само тогава, когато за това се договорят работодателят с работникът с договор.

ДОГОВОР ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА РАБОТА ИЗЪН ТРУДОВОТО ОТНОШЕНИЕ

Работодаелят може с работникът да сключи и: договор за провеждане на работна дейност максимално за 150 часа на годината или договор за работна дейност максимално за половината на определеното седмичното работно време.

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ОТНОШЕНИЕ

Прекратяването на трудовото отношение може да бъде проведено само: С договор – трябва да бъде в писмена форма и трябва в него да бъде договорена датата на приключването на трудовото отношение. Със заповед - трябва да бъде в писмена форма и да бъде предадена на другата страна. Трудовото отношение приключва с изтичането на срокът на уволнението, който е минимално двумесечен. Работникът може да подаде на молба за уволнение на работодателят за посочване на каквато и да е причина или без посочване на причината. Работодаелят може да даде на работникът заповед за уволнение само по причините посочени в Кодексът на труда. Работодаелят не може да даде заповед за уволнение на работникът по време на охранява срок. Моментално прекратяване - моменталното прекратяване на трудово отношение може да се извърши както от работникът, но така също и работодателят, но само по причини посочени в Кодексът на труда, моменталното прекратяване на трудово отношение може да се извърши само в писмена форма, в този случай не тече никакъв срок а уволнени, трудовото отношение приключва в момента на получаването му. Приключване на трудовото по време на опитния срок - прекратяване на трудовото отношение по време на опитния срок може да извърши работодателят и работникът по каквато и да е причина или без посочването на причината. Трудово отношение не може да се прекрати по време на първите 14 календарни дни от времето когато работникът е

във временна трудова неспособност. С изтичането на договореният срок. Трудовото отношение с чужденците приключва: към датата на приключването на пребиваването му на територията на Чешката Република на основание на влязло в сила решение на съответния орган за приключване разрешението за пребиваване, в денят когато е влязло в сила съдебно решение, с което се нарежда изпълнението на присъда за екстрадиране от Чешката Република или с изтичането на срокът, за който му е било издадено разрешението за работа. В някои случаи има правото след приключването на трудовото отношение на компенсация. След приключването на трудовото отношение работодателят е длъжен да издаде на работникът удостоверение за отработеното време.

РАБОТОДАТЕЛЯТ НЕ Е ИЗПЛАТИЛ НА РАБОТНИКЪТ ЗАРАБОТЕНАТА ЗАПЛАТА

В случаят, че на работникът не е била изплатена заработената заплата в редовният термин определен от работодателят, то работникът може:

- писмено да замоли работодателят за изплащане на дължимата сума с определяне на терминът на изплащане,
- има правото моментално да приключи трудовото отношение при незаплащането на заработената заплата до 15 дни след терминът на изплащане,
- може да подаде сигнал за контрола към инспекторатът на труда,
- може да подаде жалване към съответният съд,
- да се обърне към бюрото на труда в случаите на платежната несъстоятелност на работодателят.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Продължителността на определеното седмично работно време не може да превиши 40 часа. При работниците в двусменен работен режим представлява 38,75 часа за седмица. При работниците работещи под земята при копаенето на въглища, руди и нерудни суровини, в изграждането на минните съоръжения и на минните работни места при геоложките проучвания и при работниците в трисменен и непрекъснат работен режим не може да превиши 37,5 часа за седмица. При работници под 18 годишна възраст не може продължението на работната смяна в отделните работни дни да превиши 8 часа и в случаите с повечето трудово-правни отношения не може продължителността на седмичното работно време в своята цялост да превиши 40 часа. При равномерно разпределяне на работното време: продължителността на смените не може да превиши 9 часа, при неравномерно разпределяне не може да превиши 12 часа. Пауза в работата се предоставя най-много след 6 часа (при непълнолетни работници тази пауза се дава най-много след 4,5 часа) непрекъсната работа в продължение най-малко за 30 минути. Време за непрекъсната почивка между смените трябва да бъде поне 12 часа в продължението на 24 часа следвали една след друга. Времето за непрекъснатата почивка през седмицата за всеки период от седем дена един след друг на протичащите календарни дни трябва да бъде в продължителност поне от 35 часа (при младежите 48 часа). Работа извън работно време може да се извършва извънредно. Наредената работна дейност извън

работа или за работа със една и съща стойност принадлежи на всички работници или работодатели една и съща заработена заплата, заплата или възнаграждение от стойността. Заплата се изплаща след проведената работа, и то най-късно в календарният месец следващ след месецът, в който е възникнало правото на работникът за заплащане на заработената заплата или на някоя от нейните съставни части. Минималната заработена заплата е най-ниския допустим размер на възнаграждение за извършената работа. В заработената заплата за тази цел не се включва доплащането за работа извън работното време, за работа по време на празници, за работа през нощта, за работа в неблагоприятна среда или за работа през събота и неделя. Основната тарифа за минималната заработена заплата представлява 8000 Кч при седмично работно време от 40 часа, т.е. 48,10 Кч/час. Не достигнали заработената заплата или възнаграждението по договорът минималното заработване, то работодателят е длъжен на работникът да предостави доплащане. Гарантирана заработена заплата е заплата, за която възниква на работникът правото според КТ, договорът, вътрешните предписания, тарифи на заработване и заплати. Най-ниското ниво на гарантирането заработване не може да бъде по-ниско от сумата в основната тарифа за минималното заработване, Недостигне-ли заработената заплата най-ниското ниво на гарантирането заработване, то работодателят е длъжен на работникът да предостави доплащане.

ЗАРАБОТЕНА ЗАПЛАТА

се договаря в колективният договор, работният договор или с друг договор, евентуално работодателят я определя с вътрешно нареждане или с решение за размерът на работната заплата. Работодаелят е длъжен в денят на постъпване на работа да издаде на работникът писмено решение за размерът на работната заплата, което съдържа данните за начинът на възнаграждаването, за термините и местото на изплащане на заработената заплата, ако договорът или вътрешното нареждане не съдържа тези данни. Ако се стигне към промяна на данните посочени в писмено решение за размерът на работната заплата и то най-късно в денят, когато тази промяната влиза в сила.

За работа извън работното време има правото на заработена заплата и доплащания най-малко в размер от 25 % от средната заработване или на ползване на свободно време. За работа по време на държавен празник има правото на заплащане и за свободно време в размерът на средното заработване или на доплащания за достигане на заработената заплата най-малко обаче в размерът на средния доход вместо ползване на свободно време. За нощен труд има право работникът на заработена заплата и доплащания най-малко в размер от 10 % от средното заработване, ако не се договорят по друг начин в колективният договор. За работа в неблагоприятна работна среда има правото работникът на постигнатата заработена заплата и на доплащания, които представляват най-малко 10 % от основната тарифа за минималната заработена заплата за всяко неблагоприятно влияние. За работа през събота и през неделя има правото работникът на постигнатата заработена заплата и на доплащания най-малко в размер от 10 % от средната заплата. Друг

ИЗПРАЩАНЕ НА РАБОТНИЦИ

За изпратен работник се смята такъв работник, който по времето на ограничения срок от време изпълнява работна дейност на територията на друга държава членка на ЕС, от тази в която обичайно работи.

Ако работникът на работодателят от някоя от членските държави на Европейския съвет е изпратен да изпълнява работна дейност в рамките на националното предоставяне на служби на територията на Чешката Република, отнасят се за същият трудово - правните наредби на Чешката Република, ако се касае за:

- максимална продължителност на работното време и минималното време за почивка,
 - минималната продължителност на отпуск за календарната година или нейната пропорционална част,
 - минимално възнаграждение, минималните тарифи на заплащане и добавки за работа извън работното време,
 - безопасност и охрана на здравето по време на работа,
 - работните условия за бременните работнички, работничките, които кърмят, и за работнички до края на деветия месец след раждане и за непълнолетните работници,
 - равноправните отношения към работниците и работничките и забрана на дискриминация,
 - работните условия при наемане на работа посредством агентура по труда.
- Горе посоченото не се прилага, ако е по-изгодно за работникът прилагането на правните норми на членската държава на Европейския съюз, от която е бил работникът изпратен за изпълняването на работна дейност в рамките на националното предоставяне на служби. Изгодността се преценява за всяко право произтичащо от трудово-правните отношения самостоятелно. Това обаче не важи, ако работникът е изпратен за извършване на работна дейност в рамките на националното предоставяне на служби посредством агентура по труда.

ПРЕПЯТСТВИЯ В РАБОТАТА ОТ СТРАНА НА РАБОТНИКЪТ

Ако за това препятствие в работата работникът е знаел, то трябва за това на време да замоли работодателят за предоставяне на свободно работно време. Така също работникът информира работодателя за препятствието и за предпологаемото време за неговото отстраняване без излишни протакания. Препятствието в работата трябва работникът да опише-обясни задоволително на работодателят. Работодателят уважава отсъствието на работникът от работа за времето на сериозните лични препятствия в работата, които временно пречат на работникът в изпълнението на работните му задължения по причини свързани с такива социални събития от страна на работникът, каквито са: временна трудова неспособност, карантина, майчинска или родителска отпуска, грижа/обслужване на дете по-малко от 10 години или на друг член от домакинството, грижа/обслужване на дете по-малко от 10 години, ако това дете е болно или е претърпяло злополука, или физическо лице, което се грижи за детето, прекарала медицински преглед или му е дадена медицинска помощ в медицинско заведение, същият който не е било възможно да се подсигури извън

работното време на работникът. Други важни лични препятствия в работата Ако не може работникът, да изпълнява своите работни задължения поради други важни лични препятствия в работата касаещи него лично, то работодателят е длъжен да предостави в най-кратко определен размер свободно време и в установените случаи и заплащане на възнаграждението или заплата в размер на неговото средно възнаграждение.

ПРЕПЯТСТВИЯ В РАБОТАТА ОТ СТРАНА НА РАБОТОДАТЕЛЯТ

Ако не може работникът да изпълнява работните си задължения:

- при временна повреда, която не е причинил или по други експлоатационни/производствени причини, касае се за престои, и ако не е бил преведен на друг вид работа, има правото на възнаграждение или заплата в размер най-малко от 80 % от средното възнаграждение,
- в резултат на прекъсване на работата причинено поради неблагоприятни метеорологични условия или бедствия и ако не е бил преведен на друг вид работа, има правото на възнаграждение или на заплата в размер най-малко от 60 % от средното възнаграждение.

Ако не може работникът да изпълнява работните си задължения поради други причини от страна на работодателят, освен престоите и прекъсванията на работата причинено от неблагоприятните метеорологичните условия или бедствия, му предоставя работодателят възнаграждение или заплата в размер от средното възнаграждение. В случаите, когато работодателят не е в състояние по обективни причини за преходният период да подсигури на работникът работа в размерът установен в седмичното работно време поради временното ограничаване/свиване на пласмента на произведенията или ограниченото търсенето на предоставяните от тях служби, предоставя работодателят на работникът възнаграждение или заплата в размер най-малко от 60 % от средното възнаграждение или в по-малък размер според решението на бюрото по труда.

ПРЕДОСТАВЯНЕ НА СРЕДСТВА ЗА ПОКРИВАНЕ НА РАЗХОДИТЕ СВЪРЗАНИ С КОМАНДИРОВКИ

Командировъчните разходи свързани с изпълнението на работните задължения, за които работодателят предоставя на работникът заплащане на разходите, се разбират разходите, които възникват на работникът при: пътуване в командировка, пътуване извън обичайното работно място и пътуване свързано с извънредно извършване на работна дейност извън графикът на смените на работно място или на редовното работно място, преместване, приемане на работа с трудов договор, изпълняване на работна дейност в чужбина. Условия, които могат да повлияят на предоставянето и на размерът на командировъчните (времето и местото на постъпване, приключване на командировката, место на изпълняване на работните задачи, начин на транспортиране и настаняване), се определят предварително в писмена форма от работодателят, като се вземат под внимание интересите и правата на работникът. Работниците, които изпълняват работна дейност на работодателят според договор за работа извършвана извън трудово отношение, то е възможно да се предоставят командировъчни само в такъв случай, че правото е било договорено с договорка, също така както и за обичайното работно място на работникът.