

În cazul în care salariatul este pus la dispoziție de către o agenție personală pentru a presta o muncă în favoarea utilizatorului, vor fi valabile pentru acesta toate prevederile menționate mai sus (de la toate literele), indiferent de durata perioadei de lucru.

Actul juridic de bază care reglementează problematica relațiilor de muncă este Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare.

### Mai multe informații

Respectarea reglementărilor privind ocuparea forței de muncă de către angajatori este controlată de autoritățile pentru inspecția muncii care sunt: Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii (Horní náměstí 2, 746 01 Opava, tel.: 00420 55 36 96 154, e-mail: [opava@suiip.cz](mailto:opava@suiip.cz)) și Inspectoratele Regionale de Muncă, care sunt subordonate acestuia. Aceste autorități vor furniza în mod gratuit informațiile de bază și consultanță în problemele legate de relațiile de muncă și condițiile de muncă.

Informații suplimentare sunt disponibile pe siteul <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/>. Informațiile sunt disponibile în limba cehă și limba engleză.

**Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii,  
Secția Relații și Condiții de Muncă  
© Ianuarie 2010**

## TRIMITEREA SALARIAȚILOR ANGAJATORULUI, CARE ARE SEDIUL SOCIAL ÎN AFARA REPUBLICII CEHE, SĂ EFECTUEZE O MUNCĂ ÎN REPUBLICA CEHĂ

### Informații de bază

În cazul în care un salariat, care lucrează pentru un angajator având sediul în unul din statele membre ale Uniunii Europene, este trimis pentru a presta o muncă în Republica Cehă acest lucru se va face prin raportare la legislația muncii din Republica Cehă, atunci când este vorba de:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a timpului de odihnă,
- durata minimă a concediului anual de odihnă pentru un an calendaristic sau o parte proporțională din acesta,
- salariul minim pe țară, tarifele salariale de bază și sporurile pentru orele suplimentare efectuate,
- securitatea și protecția sănătății în muncă,
- condițiile de muncă pentru femeile angajate gravide, sau pentru cele care alăptează și pentru femeile angajate până la sfârșitul a nouă luni după nașterea copilului, și pentru angajații adolescenți cu vârsta de până la 18 ani,
- tratamentul egal al angajaților și angajatelor și interzicerea tratamentului discriminatoriu,
- condițiile de lucru pentru așa-numita punerea la dispoziție de angajați ai agenției personale.

Cele menționate mai sus nu se vor aplica în cazul în care utilizarea legislației țării membre UE de proveniență a salariatului va fi mai avantajoasă pentru acesta. Favorabilitatea drepturilor se evaluează pentru fiecare drept în parte care rezultă din legislația raportului de muncă în mod independent. În cazul în care perioada de lucru în Republica Cehă nu depășește 30 de zile în anul calendaristic respectiv, nu se vor utiliza prevederile de la literele b) și c).