



КАРМАННОЕ ПОСОБИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ



IOM
UN MIGRATION



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Это пособие предназначено для базового ознакомления с правами
и обязанностями работника.
Пособие не следует рассматривать как полноценную юридическую
консультацию.



Содержание пособия подготовлено в рамках проекта «Социальный диалог и общество 4.0», рег. номер CZ.03. 1. 52/0.0/0.0/18_094/0010266, который финансируется Европейским социальным фондом в рамках Операционной программы «Занятость» и государственного бюджета Чешской Республики. Перевод на русский язык был осуществлен в 2024 году при финансовой поддержке Международной организации по миграции (МОМ).

Обновленная версия март 2024

НЕСКОЛЬКО НАЧАЛЬНЫХ ПРАВИЛ

- 1. Перед началом работы убедитесь, что вы подписали трудовой договор и понимаете его условия.*
- 2. Как работник трудоустроенный через агентство, вы имеете право на те же условия у работодателя к которому вас направило агентство, что и работники, трудоустроенные без посредников.*
- 3. Не передавайте свои личные документы другим лицам без весомых причин.*
- 4. Будьте осторожны, принимая предложения о работе.*
- 5. Если вы попали в беду, не бойтесь обращаться за юридической помощью, которую могут предоставить профсоюзы или некоммерческие организации.*



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

РАВНОЕ ОТНОШЕНИЕ ВАЖНО!

Работник защищен законом как более слабая сторона договора, иногда даже против своей воли. Например, он не может отказаться от своего права на заработную плату или выходное пособие и имеет право на безопасные условия труда. Работодатели обязаны обеспечить равное отношение ко всем работникам с точки зрения условий труда и вознаграждения. Любая дискриминация запрещена, в частности, по признаку пола, расового или этнического происхождения, национальности, гражданства, членства в политических партиях или профсоюзах. Равное отношение также должно применяться к лицам трудоустроенным через агентства, условия и оплата труда которых должны быть не хуже, чем у лиц работающих непосредственно на работодателя.

Подробнее в **§ 16** и **§ 309** Трудового кодекса



**ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР**

СНАЧАЛА – ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПОТОМ – РАБОТА!

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, прежде чем работодатель поручит вам работу. Поэтому следует избегать различных «испытательных работ» без заключения трудового договора. Согласно закону, трудовой договор обязательно должен содержать 3 основных положения: вид работы (что вы будете делать), место работы (где вы будете ее выполнять) и дату начала работы (с какой даты вы будете ее выполнять). Другие условия (например, размер заработной платы) могут содержаться в трудовом договоре, но не являются условием юридической силы договора

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

Срочный трудовой договор заключается максимум на 3 года и может быть продлен или перезаключен не более 2-х раз. Исключения из этих ограничений могут быть оговорены в соглашении между работодателем и профсоюзом. В случае отсутствия профсоюза, работодатель может сам предусмотреть такие исключения во внутреннем положении, но должен соблюдать правовые условия в отношении указанных исключений.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАНЦЕВ НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК

Ограничения, перечисленные на предыдущей странице, распространяются на иностранцев, которые имеют свободный доступ к рынку труда в Чешской Республике, например, по временной защите. С другой стороны, ограничения не распространяются на иностранцев, трудоустроенных на основании рабочей карты, карты внутренне переведенного работника в рамках предприятия, синей карты или разрешения на трудоустройство. Эти карты и разрешения выдаются только на определенный срок (максимум 2 или 3 года в зависимости от типа карты или разрешения), и только на период действия карты или разрешения можно согласовать связанные с ними трудовые отношения. Если карта или разрешение продлевается, трудовые отношения могут быть пересмотрены на определенный срок без каких-либо ограничений.

Подробнее в **§ 39** Трудового кодекса

А КАК НАСЧЕТ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА?

Во время испытательного срока как работодатель, так и работник могут прекратить трудовые отношения путем простого расторжения отношений в письменной форме, при этом указывать причину не является обязательным условием. Испытательный срок не может длиться более половины оговоренного периода (например, в случае 4-месячных трудовых отношений, испытательный срок не может длиться более 2-х месяцев), в случае долгосрочных трудовых отношений он не может длиться более 3-х месяцев, а для руководящих должностей он не может превышать 6 месяцев. Испытательный срок согласовывается только в письменной форме, не позднее даты начала работы. Испытательный срок не может быть дополнительно продлен. Исключение - автоматически продлевается на время отсутствия работника на работе в течение полного рабочего дня (например, посещение врача в течение полного рабочего дня) и на дни отпуска.

Подробнее в **§ 35** и **§ 66** Трудового кодекса

МОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ХОЧЕТ, ЧТОБЫ Я ЗАПЛАТИЛ ЗА ПЕРВИЧНЫЙ МЕДОСМОТР И ОБУЧЕНИЕ. ИМЕЕТ ЛИ ОН НА ЭТО ПРАВО?

Он не имеет права. Работодатель несет расходы на первичный медицинский осмотр любого лица, с которым он заключил трудовой договор. Также работодатель не имеет права на возмещение расходов на первичную учебную подготовку, которая считается выполнением работником трудовых обязанностей. Вы имеете право на заработную плату за этот период - поэтому должны получать деньги, а не платить их.

Подробнее в **§ 346b** Трудового кодекса



УВОЛЬНЕНИЕ

КОГДА МЕНЯ МОГУТ УВОЛИТЬ?

Во время испытательного срока ваше трудоустройство может быть прекращено в любой день без объяснения причин. В ином случае работодатель не может вас уволить без уважительных причин. Он должен соблюдать закон, который предусматривает перечень причин, таких как: сокращение штата, вызванное организационными изменениями, потеря пригодности к работе по состоянию здоровья, неудовлетворительное выполнение или нарушение обязанностей. Если вас уволили, выясните, как руководитель обосновал причины вашего увольнения, и сверьтесь с законом или проконсультируйтесь с юристом.

СТОИТ ЛИ ПОДПИСЫВАТЬ СОГЛАШЕНИЕ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Соглашение о расторжении трудового договора означает, что вы и ваш работодатель договариваетесь о прекращении трудовых отношений. Поэтому ваш руководитель не может вас заставить подписать это соглашение. Подписывайте его только в случае, когда вы на это согласны. Если вы подпишете соглашение без объяснения причин, вы можете потерять право на выходное пособие и полную выплату пособия по безработице.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ Я ПОЛУЧУ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ И В КАКОМ РАЗМЕРЕ?

Независимо от того, увольняетесь ли вы по собственному желанию или вас увольняет работодатель, вы всегда имеете право на выходное пособие, если работодатель увольняет вас по организационным причинам или если вы потеряли трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Размер выходного пособия зависит от того, как долго вы работали на предприятии. Если вы проработали менее 1 года, вы имеете право на одну среднюю зарплату; от 1 до 2 лет – минимум на две зарплаты; 2 года и более - минимум на три зарплаты. А если с вами произошел несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, вы имеете право получать не менее 12 средних зарплат.

Я НЕ ПОЛУЧИЛ ПРЕМИЮ, КАК ЗАЩИТИТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ?

Этот вопрос сложнее и ответ всегда зависит от обстоятельств. Работодатели часто называют премии, вознаграждения или бонусы «переменными компонентами», которые выплачиваются только по усмотрению руководителя или работодателя. Однако, если премия была привязана к определенному критерию и этот критерий был выполнен (выполнение задания, достижение определенных показателей и т.д.), вы вправе рассчитывать на выплату премии. При начислении премий работодатель должен придерживаться принципа равного отношения ко всем работникам.

МОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИМЕНИЛ ШТРАФ ЗА ОПОЗДАНИЕ. ЭТО ЗАКОННО?

Нет! Ваш руководитель не может оштрафовать вас или лишить зарплаты за такое нарушение обязанностей. Однако систематическое нарушение работником своих обязанностей может привести к расторжению трудовых отношений... Так или иначе, стоит избегать опозданий, насколько это возможно.

Подробнее в **§ 346b** Трудового кодекса

МОЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАДОЛЖАЛ МНЕ ЗАРПЛАТУ. ЧТО Я МОГУ СДЕЛАТЬ?

Если вы сообщите, что такой факт имел место, инспекция по вопросам труда может наложить на вашего работодателя крупный штраф. Однако только суд сможет решить вопрос о выплате задолженной заработной платы. Как работник, вы имеете право немедленно расторгнуть трудовые отношения, если работодатель не выплатит вам заработную плату в течение 15 дней после установленного срока. Рассчитать этот срок немного сложнее, поэтому рассмотрим на примере: вам должны выплатить зарплату за март до 30 апреля. Если вы не получили заработную плату на 15-й день после даты выплаты, вы можете уволиться, но не раньше 16 мая.

Подробнее в **§ 56** и далее в Трудовом кодексе

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАНЦАМИ

Трудовые отношения с иностранцем, который не является гражданином ЕС или членом семьи гражданина ЕС, могут быть прекращены стандартными способами, такими как расторжение трудового договора или соглашения. Кроме того, такие трудовые отношения могут также закончиться прекращением права иностранца на проживание на территории Чешской Республики. Чаще всего это может произойти с окончанием срока, на который было выдано разрешение на трудоустройство или соответствующая рабочая карта, но также с принятием административного решения об аннулировании разрешения на проживание или с наложением судебного взыскания в виде выдворения. В день окончания срока действия права на пребывание иностранца, его трудовые отношения также автоматически прекращаются.



РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

МОГУ ЛИ Я ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ИЗМЕНЕНИЯ ГРАФИКА РАБОТЫ?

График работы устанавливается работодателем в письменной форме и предоставляется вам для ознакомления минимум за 2 недели (или за 1 неделю, если вы работаете по почасовой форме оплаты труда). В других случаях ваш руководитель может сообщить вам о графике или любых изменениях в нем только с вашего согласия. Поэтому, если ваш работодатель хочет изменить ваш график работы «со дня на день», вы можете отказаться и настаивать на сохранении предыдущего графика работы.

А КАК НАСЧЕТ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ?

Работодатель может назначать сверхурочную работу со дня на день или с часа на час, но только по серьезным производственным причинам! Согласно закону, сверхурочные работы не могут превышать 8 часов в неделю и 150 часов в год. Однако, в случае, если вы и ваш руководитель договорились о большем количестве часов - это означает, что вы работаете в режиме согласованной сверхурочной работы. В среднем сверхурочная работа не должна превышать 8 часов в неделю в течение 6 месяцев. Вы имеете право получать надлежащее вознаграждение за сверхурочную работу - в дополнение к почасовой зарплате, за сверхурочную работу также предусмотрена доплата не менее 25 % от вашего среднего заработка. Или вы можете договориться с руководителем о предоставлении дней отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу.

Подробнее в **§ 93** и **§ 114** Трудового кодекса



ОТПУСК

НА КАКОЙ ОТПУСК Я ИМЕЮ ПРАВО?

Согласно закону минимальный период отпуска составляет 4 недели для большинства работников за исключением предварительного согласования об отпуске большей продолжительности. Существуют исключения: работники государственного сектора имеют 5 недель отпуска, учителя - 8 недель, а люди, занятые на тяжелых работах (например, шахтеры или спасатели), имеют право на дополнительную неделю отпуска. Неделей отпуска считается соответствующее количество рабочих часов в неделю согласно графику работы работника. При увольнении вы имеете право использовать свой отпуск или получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Подробнее в **§ 212** и далее в Трудовом кодексе

МОГУ ЛИ Я САМ ОПРЕДЕЛИТЬСЯ С ДАТАМИ ОТПУСКА?

Внимание, определение даты отпуска осуществляется исключительно на усмотрение работодателя! Поэтому он не обязан (за исключением случаев, предусмотренных законом) удовлетворить вашу просьбу об отпуске в определенные вами даты. Когда работодатель определяет дату отпуска, он должен сообщить об этом в письменной форме не менее чем за 14 дней. Если вы предварительно не договорились о другой дате такого уведомления, вы можете отказаться от отпуска, который был назначен «со дня на день».

СКОЛЬКО Я ПОЛУЧУ ЗА ОТПУСК? МОГУ ЛИ Я ПОЛУЧИТЬ ДЕНЕЖНУЮ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК?

За период отпуска вам будет начислена средняя заработная плата. Компенсация за неиспользованные дни отпуска невозможна. Вы можете рассчитывать на компенсацию за неиспользованный отпуск только в случае вашего увольнения.

Подробнее в **§ 222** Трудового кодекса



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТРАВМЫ

ЧТО ТАКОЕ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?

Это повреждение здоровья или смерть работника, если они причинены независимо от его воли в результате кратковременного, внезапного и насильственного воздействия внешних факторов на производстве или в связи с выполнением им трудовых обязанностей. Несчастливым случаем на производстве не считается несчастный случай, произошедший с работником по дороге на работу или с работы.

Детальнее в **§ 271k** и далее в Трудовом кодексе

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ СО МНОЙ ПРОИЗОШЕЛ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА РАБОТЕ?

Независимо от того, произошел ли несчастный случай с вами или с вашим коллегой, вы должны в первую очередь сообщить об этом своему руководителю (если, конечно, позволяет состояние вашего здоровья) и сотрудничать для выяснения причин несчастного случая. Лицо, получившее производственную травму, должно получить компенсацию, которая может включать расходы на лечение, компенсацию за боль и страдания, компенсацию при потере подвижности, возмещение материального ущерба или компенсацию утраченного заработка. Если ваш руководитель отрицает ваше требование о возмещении ущерба, обязательно проконсультируйтесь с юристом о том, как действовать дальше.

Подробнее в **§ 269** и далее в Трудовом кодексе



**КТО ПОМОЖЕТ
ЗАЩИТИТЬ
МОИ ИНТЕРЕСЫ?**

ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗЫ?

Мы защищаем ваши интересы. Мы являемся экспертами по трудовому праву и бесплатно представляем интересы наших членов в суде, следим за состоянием дел в сфере безопасности и гигиены труда, ведем переговоры с работодателями по улучшению условий труда.

 cmkos.cz

 facebook.com/CMKOS

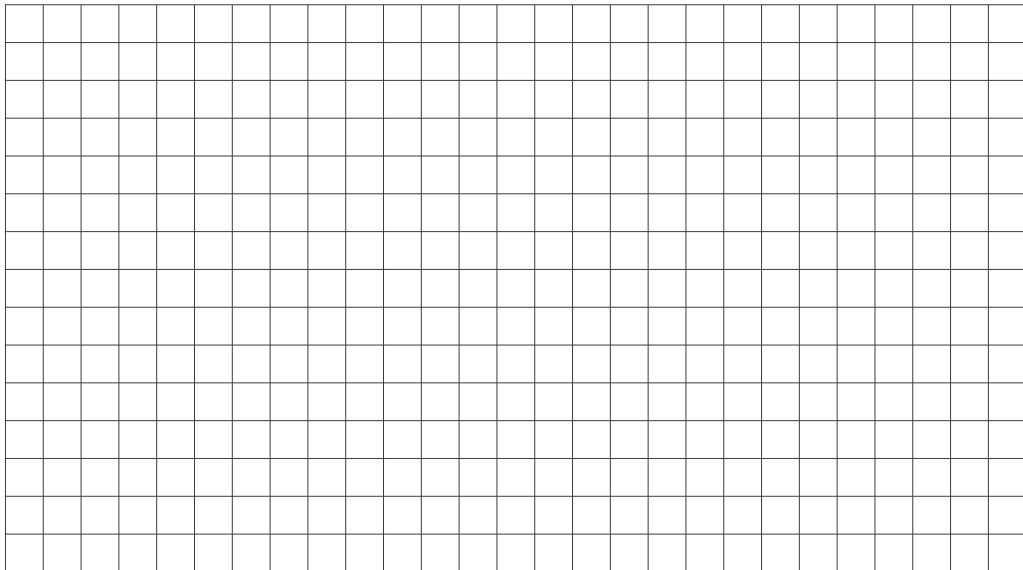
 Instagram.com/odborycz

 twitter.com/ODBORY

 info@cmkos.cz



ČMKOS





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**
UN MIGRATION