



КИШЕНЬКОВИЙ ПОСІБНИК ЮРИДИЧНОЇ ДОПОМОГИ



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ





ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Цей посібник призначений для
базового ознайомлення з правами та обов'язками працівника.
Посібник не слід розглядати як повноцінну юридичну консультацію.



Оригінал цього посібника був підготовлений в рамках проекту „Соціальний діалог і суспільство 4.0“, рег. номер CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010266, який фінансується Європейським соціальним фондом в рамках Операційної програми „Зайнятість“ та державного бюджету Чеської Республіки.

Переклад українською був здійснений у 2023 році за фінансової підтримки МОМ.

Оновлена версія березень 2024.

КІЛЬКА ПОЧАТКОВИХ ПРАВИЛ

- 1. Перед початком роботи переконайтеся, що ви підписали трудовий договір і розумієте його умови.*
- 2. Як працівник працевлаштований через агентство, ви маєте право на ті ж умови, що й працівники, які працюють безпосередньо на роботодавця, до якого вас направило агентство.*
- 3. Не передавайте свої особисті документи іншим особам без поважних причин.*
- 4. Будьте обережні, приймаючи пропозиції про роботу.*
- 5. Якщо Ви потрапили в біду, не бійтеся звертатися за юридичною допомогою, яку можуть надати профспілки або некомерційні організації.*



ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

РІВНЕ СТАВЛЕННЯ Є ВАЖЛИВИМ!

Працівник захищений законом як слабша сторона договору, іноді навіть проти своєї волі. Наприклад, він не може відмовитися від свого права на заробітну плату або вихідну допомогу і має право на безпечні умови праці. Роботодавці зобов'язані забезпечити рівне ставлення до всіх працівників з точки зору умов праці та винагороди. Будь-яка дискримінація заборонена, зокрема, за ознакою статі, расового чи етнічного походження, національності, громадянства, членства в політичних партіях чи профспілках. Рівне ставлення також має застосовуватися до осіб працевлаштованих через агентства, умови та оплата праці яких мають бути не гіршими, ніж у осіб які працюють безпосередньо на роботодавця.

Детальніше в **§ 16** та **§ 309** Трудового кодексу



**ТРУДОВИЙ
ДОГОВІР**

СПОЧАТКУ – ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ПОТІМ – РОБОТА!

Трудовий договір має бути укладений в письмовій формі, перш ніж роботодавець доручить вам роботу. Тому слід уникати різних „випробувальних робіт“ без укладання трудового договору. Відповідно до закону, трудовий договір обов’язково має містити 3 основні положення: вид роботи (що ви будете робити), місце роботи (де ви будете її виконувати) і дату початку роботи (з якої дати ви будете її виконувати). Інші умови (наприклад, розмір заробітної плати) можуть міститися в трудовому договорі, але не є умовою юридичної сили договору.

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР. ЩО ЦЕ ОЗНАЧАЄ?

Строковий трудовий договір укладається максимум на 3 роки і може бути продовжений або переукладений не більше 2-х разів. Винятки з цих обмежень можуть бути обумовлені в угоді між роботодавцем та профспілкою. У разі відсутності профспілки, роботодавець може сам передбачити такі винятки у внутрішньому положенні, але повинен дотримуватися правових умов стосовно зазначених винятків.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ НА ПЕВНИЙ ТЕРМІН

Обмеження, перераховані на попередній сторінці, поширюються на іноземців, які мають вільний доступ до ринку праці в Чеській Республіці, наприклад, за тимчасовим захистом. З іншого боку, обмеження не поширюються на іноземців, працевлаштованих на підставі робочої карти, карти внутрішньопереведеного працівника в рамках підприємства, синьої карти або дозволу на працевлаштування. Ці карти і дозволи видаються тільки на певний термін (максимум 2 або 3 роки залежно від типу карти або дозволу), і тільки на період дії карти або дозволу можна узгодити пов'язані з ними трудові відносини. Якщо карта або дозвіл продовжується, трудові відносини можуть бути переглянуті на певний термін без будь-яких обмежень.

А ЯК ЩОДО ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ?

Під час випробувального терміну як роботодавець, так і працівник можуть припинити трудові відносини шляхом простого розірвання відносин в письмовій формі, при цьому вказувати причину не є обов'язковою умовою. Випробувальний термін не може тривати більше половини обумовленого періоду (наприклад, у випадку 4-місячних трудових відносин, випробувальний термін не може тривати більше 2-х місяців), в іншому випадку він не може тривати більше 3-х місяців, а для керівних посад він не може перевищувати 6 місяців. Випробувальний термін узгоджується лише в письмовій формі, не пізніше дати початку роботи. Випробувальний термін не може бути додатково подовжений. Виняток – автоматично продовжується на час відсутності працівника на роботі протягом повного робочого дня (наприклад, відвідування лікаря протягом повного робочого дня) та на дні відпустки.

МІЙ РОБОТОДАВЕЦЬ ХОЧЕ, ЩОБ Я ЗАПЛАТИВ ЗА ПЕРВИННИЙ МЕДОГЛЯД ТА НАВЧАННЯ. ЧИ МАЄ ВІН НА ЦЕ ПРАВО?

Він не має права. Роботодавець несе витрати на первинний медичний огляд будь-якої особи, з якою він уклав трудовий договір. Так само роботодавець не має права на відшкодування витрат на первинну навчальну підготовку, яка вважається виконанням працівником трудових обов'язків. Ви маєте право на заробітну плату за цей період – тому повинні отримувати гроші, а не платити їх.



ЗВІЛЬНЕННЯ

КОЛИ МЕНЕ МОЖУТЬ ЗВІЛЬНИТИ?

Під час випробувального терміну ваше працевлаштування може бути припинене в будь-який день без пояснення причин. В іншому випадку роботодавець не може вас звільнити без поважних причин. Він повинен дотримуватися закону, який передбачає перелік причин, таких як: скорочення штату, викликане організаційними змінами, втрата придатності до роботи за станом здоров'я, незадовільне виконання або порушення обов'язків. Якщо вас звільнили, з'ясуйте, як керівник обґрунтував причини вашого звільнення, і звіртеся з законом або проконсультуйтеся з юристом.

ЧИ ВАРТО ПІДПИСУВАТИ УГОДУ ПРО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

Угода про розірвання трудового договору означає, що ви і ваш роботодавець домовляєтеся про припинення трудових відносин. Тому ваш керівник не може вас змусити підписати цю угоду. Підписуйте її лише у випадку, коли ви на це згодні. Якщо ви підпишете угоду без пояснення причин, ви можете втратити право на вихідну допомогу та повну виплату допомоги по безробіттю.

У ЯКИХ ВИПАДКАХ Я ОТРИМАЮ ВИХІДНУ ДОПОМОГУ ТА В ЯКОМУ РОЗМІРІ?

Незалежно від того, чи ви звільняєтесь за власним бажанням, чи вас звільняє роботодавець, ви завжди маєте право на вихідну допомогу, якщо роботодавець звільняє вас з організаційних причин або якщо ви втратили працездатність внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Розмір вихідної допомоги залежить від того, як довго ви працювали на роботодавця. Якщо ви пропрацювали менше 1 року, ви маєте право на одну середню зарплату; від 1 до 2 років – мінімум на дві зарплати; 2 роки і більше – мінімум на три зарплати. А якщо з вами стався нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, ви маєте право отримувати щонайменше 12 середніх зарплат.

Я НЕ ОТРИМАВ ПРЕМІЮ, ЯК ЗАХИСТИТИ СВОЇ ІНТЕРЕСИ?

Це питання складніше і відповідь завжди залежить від обставин. Роботодавці часто називають премії, винагороди або бонуси «мінливими компонентами», які виплачуються лише на розсуд керівника або роботодавця. Однак, якщо премія була прив'язана до певного критерію і цей критерій був виконаний (виконання завдання, досягнення певних показників тощо), ви маєте право розраховувати на виплату премії. При нарахуванні премій роботодавець повинен дотримуватися принципу рівного ставлення до всіх працівників.

МІЙ РОБОТОДАВЕЦЬ НАКЛАВ ШТРАФ ЗА ЗАПІЗНЕННЯ. ЦЕ ЗАКОННО?

Ні! Ваш керівник не може оштрафувати вас або позбавити зарплати за таке порушення обов'язків. Однак систематичне порушення працівником своїх обов'язків може призвести до розірвання трудових відносин... Так чи інакше, варто уникати запізнень, наскільки це можливо.

МІЙ РОБОТОДАВЕЦЬ ЗАБОРГУВАВ МЕНІ ЗАРПЛАТУ. ЩО Я МОЖУ ЗРОБИТИ?

Якщо ви повідомите, що такий факт мав місце, інспекція з питань праці може накладати на вашого роботодавця великий штраф. Однак тільки суд зможе вирішити питання про виплату заборгованої заробітної плати. Як працівник, ви маєте право негайно розірвати трудові відносини, якщо роботодавець не виплатить вам заробітну плату протягом 15 днів після встановленого терміну. Розрахувати цей термін трохи складніше, тому розглянемо на прикладі: вам повинні виплатити зарплату за березень до 30 квітня. Якщо ви не отримали заробітну плату на 15-й день після дати виплати, ви можете звільнитися, але не раніше 16 травня.

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМЦЯМИ

Трудові відносини з іноземцем, який не є громадянином ЄС або членом сім'ї громадянина ЄС, можуть бути припинені стандартними способами, такими як розірвання трудового договору або угоди. Крім того, такі трудові відносини можуть також закінчитися припиненням права іноземця на проживання на території Чеської Республіки. Найчастіше це може статися із закінченням терміну, на який було видано дозвіл на працевлаштування або відповідну робочу карту, але також з прийняттям адміністративного рішення про анулювання дозволу на проживання або з накладенням судового стягнення у вигляді видворення. У день закінчення терміну дії права на перебування іноземця, його трудові відносини також автоматично припиняються.



РОБОЧИЙ ЧАС

ЧИ МОЖУ Я ВІДМОВИТИСЯ ВІД ЗМІНИ ГРАФІКУ РОБОТИ?

Графік роботи встановлюється роботодавцем в письмовій формі і надається вам для ознайомлення щонайменше за 2 тижні (або за 1 тиждень, якщо ви працюєте за погодинною формою оплати праці). В інших випадках ваш керівник може повідомити вам про графік або будь-які зміни до нього лише за вашої згоди. Тому, якщо ваш роботодавець хоче змінити ваш графік роботи «з дня на день», ви можете відмовитися і наполягати на збереженні попереднього графіку роботи.

А ЯК ЩОДО ПОНАДНОРМОВОЇ РОБОТИ?

Роботодавець може призначати понаднормову роботу з дня на день або з години на годину, але лише з серйозних виробничих причин! Відповідно до закону, понаднормові роботи не можуть перевищувати 8 годин на тиждень і 150 годин на рік. Однак, у випадку, якщо ви і ваш керівник домовилися про більшу кількість годин – це означає, що ви працюєте в режимі узгодженої понаднормової роботи. В середньому понаднормова робота не повинна перевищувати 8 годин на тиждень протягом 6 місяців. Ви маєте право отримувати належну винагороду за понаднормову роботу – на додаток до погодинної зарплати, за понаднормову роботу також передбачена доплата щонайменше 25 % від вашого середнього заробітку. Або ви можете домовитися з керівником про надання днів відпочинку замість оплати за понаднормову роботу.



ВІДПУСТКА

НА ЯКУ ВІДПУСТКУ Я МАЮ ПРАВО?

Відповідно до закону мінімальний період відпустки становить 4 тижні для більшості працівників за винятком попереднього узгодження про відпустку більшої тривалості. Існують винятки: працівники державного сектору мають 5 тижнів відпустки, вчителі - 8 тижнів, а люди, зайняті на важких роботах (наприклад, шахтарі або рятувальники), мають право на додатковий тиждень відпустки. Тижнем відпустки вважається відповідна кількість робочих годин на тиждень згідно з графіком роботи працівника. При звільненні ви маєте право використати свою відпустку або отримати грошову компенсацію за невикористану відпустку.

ЧИ МОЖУ Я САМ ВИЗНАЧИТИСЯ З ДАТАМИ ВІДПУСТКИ?

Увага, визначення дати відпустки здійснюється виключно на розсуд роботодавця! Тому він не зобов'язаний (за винятком випадків, передбачених законом) задовольнити ваше прохання про відпустку у визначені вами дати. Коли роботодавець визначає дату відпустки, він повинен повідомити про це у письмовій формі щонайменше за 14 днів. Якщо ви попередньо не домовилися про іншу дату такого повідомлення, ви можете відмовитися від відпустки, що була призначена „з дня на день“.

СКІЛЬКИ Я ОТРИМАЮ ЗА ВІДПУСТКУ? ЧИ МОЖУ Я ОТРИМАТИ ГРОШОВУ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ?

За період відпустки вам буде нарахована середня заробітна плата. Компенсація за невикористані дні відпустки неможлива. Ви можете розраховувати на компенсацію за невикористану відпустку лише у випадку вашого звільнення.



**ВИРОБНИЧІ
ТРАВМИ**

ЩО ТАКЕ НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ВИРОБНИЦТВІ?

Це ушкодження здоров'я або смерть працівника, якщо вони заподіяні незалежно від його волі внаслідок короткочасного, раптового і насильницького впливу зовнішніх факторів на виробництві або у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Нещасним випадком на виробництві не вважається нещасний випадок, що стався з працівником по дорозі на роботу або з роботи.

ЩО РОБИТИ, ЯКЩО ЗІ МНОЮ СТАВСЯ НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА РОБОТІ?

Незалежно від того, чи стався нещасний випадок з вами або з вашим колегою, ви повинні в першу чергу повідомити про це свого керівника (якщо, звичайно, дозволяє стан вашого здоров'я) і співпрацювати для з'ясування причин нещасного випадку. Особа, яка отримала виробничу травму, повинна отримати компенсацію, яка може включати витрати на лікування, компенсацію за біль і страждання, компенсацію при втраті рухливості, відшкодування матеріальних збитків або компенсацію втраченого заробітку. Якщо ваш керівник заперечує вашу вимогу про відшкодування збитків, обов'язково проконсультуйтеся з юристом про те, як діяти далі.



**ХТО ДОПОМОЖЕ
ЗАХИСТИТИ
МОЇ ІНТЕРЕСИ?**

ЧОМУ ПРОФСПІЛКИ?

Ми захищаємо ваші інтереси. Ми є експертами з трудового права і безкоштовно представляємо інтереси наших членів у суді, стежимо за станом справ у сфері безпеки та гігієни праці, ведемо переговори з роботодавцями щодо покращення умов праці.



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

