

Умови працевлаштування
жінок, молоді та осіб, які мають хоча б одну дитину.

Чеській кодекс законів про працю становить спеціальні умови працевлаштування жінок, молоді та осіб, які мають дитину віком до 15 років. Спеціальні регуляції умов працевлаштування, торкаються як осіб, що мають дозвіл на постійне місце проживання (trvalý pobyt, далі ПМП) в ČR, так і осіб, які не отримали дозвіл на ПМП в ČR, але підписали трудовий договір з підприємством, установою чи організацією, що знаходиться на території ČR. Цей містить загальну інформацію щодо умов працевлаштування жінок та молоді, пов'язаних із внесенням змін до трудового договору, зміною робочої доби та умов припинення трудового договору.

Умови працевлаштування жінок

Згідно міжнародних угод, до яких приєдналась ČR, **жінки та чоловіки мають рівні права на ринку працевлаштування.** Тим не менше, існують певні види робочої діяльності, при яких застосування жіночої робочої сили є заборонено.

Не дозволяється використовувати працю жінок в місцях із невідповідно важкими фізичними умовами або з умовами, які шкодять здоров'ю жінок, особливо якщо розходиться про загрозу їхньому материнству.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосувати працю жінок з дітьми **грудного віку**, вагітних або жінок до 9 місяця після родів є затверджено Міністерством охорони здоров'я ČR (§150, пар. (2), Кодекс законів про працевлаштування в ČR).

Перелік деяких місць, на яких заборонено працевлаштування жінок:

Забороняється застосувати працю жінок при виконанні всіх видів підземних робіт, окрім перелічених нижче:

- 1) Відповідальні та керуючі функції без мануальної праці.
- 2) Санітарні та соціальна служби.
- 3) Практика при навчанні.
- 4) В жодному разі не мануальна, не постійна робота під землею пов'язана з охороною, контролем або навчанням (§150, пар. (1), Кодексу законів про працю в ČR).

Регулювання робочої доби:

При розподілу роботи та призначенні змін роботодавець повинен вважати на потреби жінок з дітьми. (§156, пар. (1), Кодексу законів про працю в ČR).

Якщо **жінка, яка має дитину віком молодше 15 років, звернеться з проханням про скорочення робочої доби** чи іншою зміною пов'язаною з тижневою робочою добою, **роботодавець повинен погодитись з її проханням** у випадку, якщо не існують важливі причини пов'язані із функціонуванню підприємства (§86); при прийнятті цього рішення роботодавець повинен співпрацювати з відповідними професійними спілками (§156, пар. (2), Кодекс законів про працю в ČR).

Відрядження та переведення на інше місце роботи.

Жінок, які мають дитину віком до 8 років (стосується також матерей-одинок, що мають дитину віком до 15 років) можна відправити у відрядження, поза місце її роботи чи проживання, лише за власним бажанням; перевести її на інше місце роботи роботодавець має право лише на основі особистого прохання жінки. (§154, пар. (1) а (2), Кодекс законів про працю в ЧР).

Припинення трудового договору:

При розриванні трудових відносин, з матір'ю чи батьком, одиночками, які мають дитину віком до 15 років, за підставами переліченими в §46, пар. (1), пункт. с), **роботодавець мусить забезпечити таких працівників відповідним новим місцем роботи**, якщо треба за допомогою вищих інстанцій. Працівник може бути звільнений лише тоді, коли роботодавець виповнить цей обов'язок або домовиться з працівником на інших умовах звільнення з роботи (за §47, пар. (2), Кодекс законів про працю в ЧР).

Робочі умови вагітних жінок та жінок, які мають дитину віком до 3 років

Забороняється застосування праці вагітних жінок, у роботах, які за медичним висновком можуть загрожувати її вагітності. Це також стосується жінок, які годують дитину чи мають дитину віком до 9 місяців (§150, пар. (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Також забороняється застосувати працю жінок у фізично важких чи шкідливих умовах, особливо на роботах, які загрожують їхньому материнству.

Міністерство охорони здоров'я ЧР, встановлює (§150, пар. (2), Кодексу законів про працю в ЧР) перелік місць працевлаштування та типів роботи, на яких не можна застосовувати працю жінок з дітьми грудного віку, вагітних жінок чи жінок, що мають дитину віком до 9 місяців.

Зміна робочої доби:

При розділенні працівників на робочі зміни роботодавець має зважати на потреби жінок з дітьми. (§156, пар. (1), Кодекс законів про працю в ЧР). **Роботодавець не має права залучати до надурочних робіт вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до 1 року.** (§156, пар. (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Якщо вагітна жінка, звернеться з проханням про скорочення робочої доби чи іншої зміни тижневої робочого розкладу, то роботодавець повинен задовільнити її прохання, якщо вимоги не перешкоджають робочому функціонуванню підприємства (§86); при цьому роботодавець має співпрацювати з відповідними професійними спілками (§156, пар. (2), Кодекс законів про працю в ЧР).

Перерви на годування дитини:

Жінкам з дітьми грудного віку повинні, окрім загальної перерви для відпочинку та харчування, надаватися додаткові перерви для годування дитини.

Жінка, яка працює згідно тижневого розкладу установлену робочу добу, має право на 2 півгодинні перерви на кожну дитину віком до 1 року та одну півгодинну перерву на дитину віком від 1 року до 3 років та 3 місяців. Якщо жінка працює за скороченою робочою добою але не менше ніж половину установленної тижневої доби, має право на одну півгодинну перерву, на кожну дитину віком до 6 місяців.

Перерви на годування дитини зараховуються до відпрацьованої доби та оплачуються відповідно до середньої заробітної платні. (§161, Кодексу законів про працю в ЧР).

Переведення на інше місце роботи:

Вагітним жінкам (торкається також жінок з дітьми грудного віку а також жінок з дітьми віком до 9 місяців), які виконували за даної ситуації для них заборонену роботу або роботу, яка за висновками лікаря загрожує їхній вагітності, працедавець повинен забезпечити тимчасове працевлаштування на відповідній до їхнього стану роботі, яка забезпечить жінкам рівноцінну заробітну платню. **Якщо вагітна жінка** (торкається також жінок з дітьми грудного віку а також жінок з дітьми віком до 9 місяців), **яка працювала у нічну зміну звернеться з проханням про переведення на денну зміну, то роботодавець повинен задовільнити її прохання** (§153, пар.(1) а (2), Кодексу законів про працю в ЧР).

Якщо заробіток жінок, переведених на іншу роботу є нижчим, ніж той, який вони одержували до переведення, то їм мусить бути доплачена **частка для вирівняння заробітної платні** згідно з інструкцією про медичне страхування у зв'язку із хворобою (§153, пар. (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Відрядження та переведення на інше місце роботи.

Жінок, які мають дитину віком до 8 років (стосується також матерей-одиночок, що мають дитину віком до 15 років) можна відправити у відрядження, поза своє місце роботи чи проживання, лише за власним бажанням; перевести їх на інше місце роботи роботодавець може лише за особистим проханням жінки. (§154, пар. (1), Кодекс законів про працю в ЧР).

Звільнення:

Працедавець може розірвати трудові відносини, звільнити з роботи вагітних жінок та працівників, які мають дітей віком до трьох років винятково за установлених причин, перерахованих в §46, пар.(1), а) та б) а також в §53, Кодексу законів про працю в ЧР) тобто у випадках:

- 1) ліквідації цілого підприємства, установи, або організації.
- 2) переміщення цілого підприємства, установи, організації чи її частини.
- 3) набрання законної сили вироку суду, яким працівника було засуджено до позбавлення волі на період довше 1 року (у випадку, якщо працівник був засуджений за карну справу, вчинену під час виконання праці, до позбавлення волі на добу мінімально 6 місяців)
- 4) одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

Примітка:

У випадках описаних в пунктах с) і d) роботодавець не може звільнити працівницю, яка перебуває у декреті (також торкається чоловіків під час батьківської відпустки (rodіčovská dovolena), до того часу, поки працівник має право на згадану відпустку.

Роботодавець не може відразу звільнити вагітну жінку і жінку або чоловіка, які піклуються про дитину віком до трьох років.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та батьківська відпустка (mateřská a rodičovská dovolená)

Згідно законів ЧР, жінка або чоловік мають право після народження дитини залишитись вдома. Декретну відпустку має жінка. Право на батьківську відпустку має

жінка після закінчення декретної відпустки або чоловік відразу після народження дитини. Не допускається щоб обидва родичі мали батьківську відпустку одночасно. Якщо працівниця має медичне страхування на випадок хвороби (nemocenské pojištění) в ЧР, то згідно закону вона має право до декретного доплатку для вирівняння заробітної платні протягом вагітності та материнства, який виплачується жінкам, що були переведені на інше місце роботи у зв'язку з вагітністю, а також на фінансову підтримку підчас декретної відпустки.

Більше інформації про соціальне страхування та декретну відпустку можете отримати в розділі "**Соціальне забезпечення**" (див. документи: Медичне страхування на випадок хвороби та Розміри компенсацій медичного страхування на випадок хвороби)

Умови працевлаштування молоді

Роботодавець має право приймати на роботу особи віком від 15 до 18 років лише на посади, які відповідають їхньому фізичному та ментальному стану, та є відповідним чином забезпечені (§165, 1.речення, Кодекс законів про працю в ЧР). У разі виникнення будь-яких питань стосовно працевлаштування молоді роботодавець повинен співпрацювати з їхніми батьками (§163, 2. речення, Кодекс законів про працю в ЧР).

Трудове право наводить **види праці, при виконанні який є цілком заборонено використовувати молоду робочу силу:**

- 1) Забороняється працевлаштовувати молодь на підземних роботах, добуванні мінералів або прокладанні тунелів
- 2) Забороняється працевлаштовувати молодь на роботах, які у зв'язку з анатомічними, фізіологічними або психічними причинами не відповідають віку особи, не є безпечними або можуть бути шкідливими для їхнього здоров'я. (постанова влади №. 261/1997 встановлює типи роботи та робочі місця заборонені для молоді, і також умови за яких молодь може прийматися на роботу в разі потреби підготовки за фахом)
- 3) Також забороняється використовувати працю молоді на роботах, виконання яких несе підвищення ризику травмувань, або при виконанні робіт, які можуть загрожувати безпеці і здоров'ю інших працівників чи інших осіб.

Заборони деяких типів робіт можуть бути доповненні постановою Міністерства Охорони Здоров'я ЧР № 261/1997 також на працівників віком близьким до віку молоді (згідно до §167 Закону про працевлаштування).

Забороняється залучати працівників молодших вісімнадцяти років до нічних та надурочних робіт. (§166, пар.(1), 1. речення, Кодекс законів про працю в ЧР).

Укладення трудового договору:

Для підписання трудового контракту роботодавець повинен вимагати згоду законного опікуна (zákonného zástupce) у випадку прийняття на роботу особи віком до 18 років. (§164, пар. (1), Кодекс законів про працю в ЧР).

При прийнятті на роботу або переведенні на інше місце роботи терміном довшим, ніж 1 місяць, роботодавець повинен забезпечити попередній медичний огляд у випадку, якщо

приймає на роботу особу молодшу 18 років. При задаванні робочих завдань роботодавець має брати до уваги медичний стан особи молодшої 18 років (згідно з §168, пар. (1), пункт. А) і пар. (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Розірвання трудового договору:

У разі звільнення працівника віком до 18 років роботодавець, має ознайомити із наказом про звільнення також законного опікуна згаданого працівника. Якщо працівник віком до 18 років, звільняється за власним бажанням чи за взаємною згодою обох сторін, роботодавець має повинність вимагати згоду законного опікуна.

Мінімальна заробітна платня для молоді:

Розмір заробітної платні для молоді (при 40 годинах праці щотижня) є 29,52 чеських крон за кожну відпрацьовану годину, **за місяць: 4960 чеських крон.** (згідно з наказом влади №. 559/2002, §2, пар. (1), пункти. а), b) і d)).

Примітка:

Згідно з законом про працевлаштування молодь до 16 років не може працювати більше 30 годин в тижні, максимально 6 годин на день.