

Трудові відносини

Головні та додаткові трудові відносини

Якщо працівник перебуває у трудових відносинах із роботодавцем, у якого працює за тижневим розкладом робочого часу, і одночасно виконує будь-яку іншу роботу в іншого роботодавця, йдеться про головні та додаткові трудові відносини.

Додаткові трудові відносини можна укласти лише на період, менший за встановлену тижневу норму (див. §83а). Припинити дію додаткових трудових відносин може як роботодавець, так і працівник з будь-якої причини чи без наведення причини. Термін розривання трудових відносин триває 15 днів і починається днем, коли повідомлення про звільнення було отримано (за §70, абзац (1) і §70b, абзац (1), Кодексу законів про працю в ЧР).

Додаткові трудові відносини на визначений термін можна укласти також із працівниками, з якими Кодекс законів про працю забороняє укладати трудові відносини на визначений термін (випускники шкіл, молодь тощо).

Додаткова трудова діяльність

Працівник може виконувати додаткову трудову діяльність у роботодавця, з яким має встановлені трудові відносини. Додаткова трудова діяльність є працею іншого типу ніж та, на яку вже було укладено трудовий договір.

Додаткові трудові відносини можуть виконуватись лише на основі інших трудових відносин (§69 і §70 абзац 1) або на основі угод про виконання робіт поза головними трудовими відносинами (§71, закону №. 65/1965 Збірки, Кодексу законів про працю в ЧР, в актуальній редакції).

Трудові відносини: робота, виконувана працівником удома

Роботодавець у трудовому договорі може домовитись з працівником, що за обговорених у договорі умов працівник буде виконувати відповідну працю вдома у самостійно встановлений робочий час. При перешкодах у роботі (хвороба, весілля тощо) їм не належить від роботодавця компенсація заробітної платні або надбавка за понадурочні години, приплата за роботу в свята та будь-які інші надбавки, визначені в угоді.

Одночасні трудові відносини

Про паралельні (одночасні) трудові відносини йдеться у випадку, якщо працівник укладає кілька трудових відносин одночасно. Права та обов'язки, які впливають з кожного з цих трудових відносин, розглядаються окремо (відповідно до §69, Кодексу законів про працю в ЧР).

Трудові відносини

На іноземця, який влаштований у працедавця із місцеперебуванням у ЧР, на період його роботи на території ЧР поширюються чеські правила робочо-правових відносин, переважно Кодекс праці, правила оплати праці, правила про загальне медичне страхування та правила соціального забезпечення.

В ЧР можна укласти трудові відносини на визначений і на невизначений терміни. За Кодексом праці (§30, абзац (1) Кодексу законів про працю) трудові відносини вважаються укладеними на невизначений термін, якщо у трудовому договорі не був чітко вказаний термін їхньої тривалості. За новоприйнятим Кодексом праці (§30, абзац (2), Закону № 46/2004 Збірки) можна домовитись або за домовленістю учасників продовжити робочі взаємовідносини на певний час між тими ж учасниками разом на період **до двох років** від дня виникнення цих відносин (винятки з цього правила вказані у §30 Кодексу праці).

Трудовий договір

Перед укладанням трудового договору працівник повинен ознайомити працівника з правами та обов'язками, які для нього з трудового договору впливають, та з умовами роботи і оплати праці. У випадках, встановлених органами державної санітарної адміністрації, працедавець перед підписанням трудової угоди повинен забезпечити працівника належним медичним оглядом, необхідним для початку роботи (§28 Закону № 65/1965 Збірки, Кодексу законів про працю).

Трудова угода між працедавцем та працівником мусить бути підписана письмово. Якщо про трудові відносини домовлено на період, менший ніж 1 місяць, працедавець зобов'язаний трудову угоду укласти письмово лише на вимогу працівника (§32, абзац (1), 1 фраза, Кодексу законів про працю в ЧР).

Один оригінал письмової трудової угоди працедавець зобов'язаний видати працівникові (§32, абзац (2), Кодексу законів про працю в ЧР).

Дані, які необхідно вказати у трудовій угоді:

У трудовій угоді працедавець зобов'язаний із працівником домовитися про:

- 1) вид роботи, на яку приймають працівника,
- 2) місце виконання робіт (населений пункт і організаційний підрозділ, або іншим чином визначене місце),
- 3) день початку робіт (§ 29, абзац (1), Кодексу законів про працю в ЧР).

Інші дані, які необхідно вказати у трудовій угоді:

Трудова угода, окрім вище вказаних трьох даних повинна містити і дані про права та обов'язки працівника, що впливають з трудових відносин, тобто:

- 1) ім'я працівника, назву і розташування працедавця, якщо він є юридичною особою, або ім'я та адресу працедавця, якщо він є фізичною особою,
- 2) конкретніше описання виду та місця виконання робіт,
- 3) право на тривалість відпустки для відновлення сил, або зазначення способу визначення права на відпустку,
- 4) дані про терміни для звільнення
- 5) дані про оплату праці і способу винагороди, періодичності і термінах видачі платні, місця і способу оплати праці,
- 6) встановлення тижневої трудової норми та розклад робочого часу (§32, абзац (3), від а) до ф) Кодексу законів про працю в ЧР).

Якщо у трудовій угоді ці інші дані відсутні, працедавець зобов'язаний письмово інформувати про них працівника, причому найпізніше протягом одного місяця від виникнення трудових відносин; це діє і для змін цих даних (§32, абзац (3), Кодексу законів про працю в ЧР).

Зауваження:

Обов'язок письмово інформувати працівника про основні права та обов'язки, що впливають з трудових відносин, не має стосунку до трудових відносин, укладених на період, менший за один місяць (§32, абзац (6), Кодексу законів про працю в ЧР).

Під час укладення трудової угоди можуть виявитись неточності. Для того, щоб ви були інформовані про вигляд дійсної трудової угоди, ми підготували для Вас зразок трудової угоди (можете порівняти її з угодою, яка була Вам запропонована, або яку Ви вже уклали).

Випробувальний термін:

Трудові відносини виникають у домовлений день початку робіт. У трудовій угоді може бути домовлений **випробувальний термін, який триває, якщо не було домовлено про коротший термін, три місяці. Домовлений випробувальний термін не може бути додатково продовжений.**

Період перешкод, через які працівник не може протягом випробувального терміну виконувати свою роботу, зараховується до випробувального терміну у обсязі найбільше десяти робочих днів.

Про випробувальний термін необхідно домовитись письмово, у іншому випадку угода про нього недійсна (§31, абзаци від (1) до (3), Кодексу законів про працю в ЧР).

[Зразок трудової угоди можна завантажити у додатках документу.](#)

Обов'язки, що впливають з трудових відносин

Обов'язки працівника:

Від дня початку трудових відносин працівник повинен за вказівкою працедавця особисто виконувати працю згідно трудової угоди у встановлений робочий час і дотримуватись виробничої дисципліни (§35, абзац (1)б, Кодексу законів про працю в ЧР).

Працівники також зобов'язані:

- 1) працювати совісно і порядно за своїми силами, знаннями та здібностями, виконувати вказівки керівників, які видаються згідно юридичних норм та дотримуватись основ співпраці з іншими працівниками,
- 2) повністю використовувати робочий час і виробничі засоби для виконання дорученої роботи, виконувати якісно, економічно і вчасно робочі завдання,
- 3) дотримуватись юридичних норм, що стосуються виконаної праці, якщо з ними були належно ознайомлені,
- 4) належно розпоряджатися засобами, довіреними їм працедавцем, сторожити та оберігати власність працедавця від пошкодження, втрати, знищення або зловживання, не поводитися всупереч із законними інтересами працедавця (§ 73, абзац (1), Кодексу законів про працю в ЧР).

Обов'язки працедавця:

Під час початку роботи працедавець повинен ознайомити працівника з виробничими нормами, які діють у працедавця (§82), з правовими та іншими інструкціями, що

гарантують безпеку та охорону здоров'я під час роботи, яких необхідно дотримуватися під час роботи.

Від дня виникнення трудових відносин працедавець повинен надавати працівнику роботу за трудовою угодою, оплачувати виконану роботу, створювати умови успішного виконання ним виробничих завдань і дотримуватись решту трудових умов, що встановлені юридичними правилами, колективним або трудовим договором (§ 35, абзац (1), буква а) Кодексу законів ЧР про працю).

Переведення на іншу роботу

За Кодексом законів про працю (§37, абзац (6)) працедавець зобов'язаний попередньо обговорити із працівником **причину переведення на іншу роботу і термін, до якого переведення має тривати**. Якщо трудова угода була укладена **письмово** і якщо переведення працівника змінює трудову угоду, працедавець зобов'язаний видати працівникові **письмове** підтвердження про причини переведення на іншу роботу.

У яких випадках працедавець зобов'язаний перевести працівника на іншу роботу?

Працедавець повинен перевести працівника на іншу роботу:

- 1) **якщо працівник з огляду на свій стан здоров'я**, згідно висновку лікаря, або органу державної санітарної адміністрації, або органу соціального забезпечення, **надовго втратив здатність виконувати надалі дотеперішню працю, не має права її виконувати через професійні захворювання, через загрозу отримання хвороби**, або якщо, за рішенням відповідного органу охорони громадського здоров'я, досяг на робочому місці найбільш допустимої можливості витримки 5),
- 2) **якщо вагітна жінка, жінка, яка має грудну дитину або мати дитини, молодшої дев'яти місяців**, виконує роботу, яку не дозволено виконувати таким жінкам, або яка за висновком лікаря **загрожує її вагітності або материнству**,
- 3) **якщо** за висновком лікаря або рішенням органу державної санітарної адміністрації **це необхідно з метою охорони здоров'я інших осіб від інфекційних хвороб**
- 4) якщо це необхідно згідно повноправного рішення суду,
- 5) якщо працівник виконує роботу уночі, і на основі висновку лікаря **визнаний нездатним до нічної праці**,
- 6) **якщо про це попросить вагітна жінка, жінка, яка має грудну дитину або мати дитини, молодшої дев'яти місяців, яка працює вночі** (§37, абзац (1), Кодексу законів про працю).

У яких випадках може працедавець перевести працівника на іншу роботу?

Працедавець може перевести працівника на іншу роботу:

- 1) **якщо звільнив працівника** з приводу незадовільних виробничих результатів або якщо працівник серйозно порушує виробничу дисципліну (§46 абзац 1, букви е) та ф)),
- 2) **якщо проти працівника було розпочато карну справу** через підозру з навмисної карної діяльності, скоєної під час виконання виробничих завдань або у прямій залежності з ними, на шкоду власності працедавця, на період до правомочного закінчення карної справи,
- 3) **якщо працівник тимчасово втратив передумови**, встановлені юридичними правилами, **для виконання обумовленої праці**, однак у цьому випадку найдовше у сумі на 30 робочих днів у календарному році (§37, абзац (2), Кодексу законів про працю в ЧР).

Якщо працівник попросить перевести його на іншу роботу або на інше робоче місце, тому що за висновком лікаря йому не рекомендовано виконувати дотеперішню працю або працювати на дотеперішньому робочому місці, або з інших серйозних причин, працедавець повинен задовольнити його прохання, як тільки дозволять його виробничі можливості (за §40, Кодексу законів про працю).

Зразок прохання про переведення на іншу роботу можна завантажити у додатках документу.

Закінчення трудових відносин

За Кодексом законів про працю (Закон № 65/1965 Збірки, у актуальній редакції) трудові відносини можуть бути закінчені у випадках:

- угоди,
- звільнення,
- негайного розриву,
- скасування під час випробувального терміну,
- завершення терміну трудових відносин, укладених на певний період,
- смерті працівника,
- у випадках іноземців – скасування дозволу на працю або депортацією з Чеської Республіки (§ 42, абзац (1), (2) і (4), Кодексу законів про працю).

Трудові відносини іноземця або особи без громадянства закінчуються днем завершення їхнього перебування на території Чеської Республіки, якщо вони не закінчилися іншим чином.

Угода

Трудові відносини можуть бути закінчені угодою працівника та працедавця. Якщо вони домовляться про розрив трудових відносин, трудові відносини закінчуються в узгоджений день (тобто датою, вказаною в Угоді).

Угоду про розрив трудових відносин укладають працедавець та працівник письмово. В угоді повинні бути вказані **причини** розриву трудових відносин, якщо цього вимагає працівник (тобто, в угоді не обов'язково повинна бути вказана причина).

Один оригінал угоди про розрив трудових відносин повинен видати працедавець працівникові (§ 43, Кодексу законів про працю).

Зразок угоди про закінчення трудових відносин можна завантажити у додатку.

Звільнення

Через звільнення можуть розірвати трудові відносини працедавець і працівник. Звільнення повинне бути виданим **письмово** і передане іншому учаснику, **в іншому випадку воно недійсне** (§ 44, абзац (1), Кодексу законів про працю).

Звільнення, яке було передане іншому учаснику, може бути скасоване лише за його згодою; скасування звільнення і згоду з його скасуванням необхідно провести письмово (§ 44, абзац (3), Кодексу законів про працю). Причину звільнення не можна додатково змінювати (§ 44, абзац (2), Кодексу законів про працю).

Період між попередженням про звільнення і звільненням:

Якщо видано звільнення, трудові відносини вважаються розірваними після завершення періоду між попередженням про звільнення і звільненням. **Цей період є однаковим для працедавця і працівника і складає два місяці, якщо не було визначено інше** (§ 45, абзац (1), Кодексу законів про працю). Якщо звільнення зі сторони працедавця відбувається з причин, що:

- 1) ліквідується працедавець або його частина,
- 2) переїжджає працедавець або його частина,
- 3) працівник стане зайвим з огляду на рішення працедавця або відповідного органу про зміну його завдань, технічного оснащення, про зменшення кількості працівників з метою підвищення ефективності праці або інших організаційних змін, **становить період між попередженням про звільнення і звільненням три місяці** (§ 46, абзац (1), букви від а) до с), Кодексу законів про працю).

Звільнення, подане працівником:

Працівник може дати працедавцеві звільнення з будь-якої причини або без наведення причин (§ 51, Кодексу законів про працю).

Звільнення, подане працедавцем:

Працедавець може дати працівникові звільнення лише з установлених у законі причин (Кодекс законів про працю – Закон № 65/1965 Збірки). Загалом можна сказати, що працедавець може дати працівникові звільнення з таких причин:

- грубого порушення виробничої дисципліни працівником,
- якщо ліквідується працедавець або його частина,
- якщо переїжджає працедавець або його частина,
- якщо працівник стане зайвим (організаційні причини працедавця),
- якщо працедавець немає можливості далі надавати працівникові роботу,
- якщо працівник немає бажання перейти на іншу, для нього придатну роботу (див. абзац: „Переведення на іншу роботу”).

Подробиці, що торкаються вищевказаних причин звільнення, знайдете у § 46, Закону № 65/1965 Збірки - Кодексу законів про працю, у пізнішій редакції.

Працедавцю заборонено звільняти працівника у захищений період, тобто під час:

- 1) визнаної тимчасової непрацездатності через хворобу або травму,
- 2) призову до служби у збройних силах,
- 3) вагітності або декретної відпустки працівниці, або якщо працівник або працівниця **постійно доглядають** принаймні за одною дитиною, меншою за три роки,
- 4) дії висновку лікаря про те, що працівник, що виконує роботу вночі, **визнаний тимчасово нездатним до нічної роботи** (§ 48, абзац (1), Кодексу законів про працю).

Працівника з неповною працездатністю працедавець може звільнити лише з попереднім погодженням відповідного органу державної адміністрації, у іншому випадку звільнення не дійсне.

Заборона звільнення не має стосунку до звільнення, яке дане працівникові з організаційних причин працедавця, з причин, через які працедавець може негайно розірвати трудові відносини і через інші порушення робочої дисципліни (більше у § 49, Кодексу законів про працю).

Обов'язки працедавця після надання звільнення:

Під час звільнення самотньої працівниці або самотнього працівника, які постійно доглядають за дитиною до 15 років, або працівника з неповною працездатністю, який не

забезпечений пенсією, з причин, які вказані у § 46, абзац 1, буква с), під час звільнення працівника через те, що йому заборонено надалі виконувати дотеперішню працю через загрозу виробничого захворювання, під час звільнення через досягнення найбільш допустимої можливості витримки на робочому місці, яка визначена рішенням відповідного органу охорони громадського здоров'я, **працедавець зобов'язаний забезпечити цим працівникам нову відповідну роботу**, причому за потребою і з допомогою свого керуючого органу. **У цих випадках період між попередженням про звільнення і звільненням закінчується лише тоді, коли працедавець виконає цей обов'язок, якщо із працівником не буде домовлено про інше** (§47, абзац (2), Кодексу законів про працю).

Негайний розрив трудових відносин

Працівник і працедавець повинні **письмово** проводити негайний розрив трудових відносин, їм необхідно реально обмежити причину розриву так, щоб її неможливо було замінити іншою, а також у відповідний термін необхідно його передати іншому учаснику – у іншому разі звільнення не дійсне; **вказана причина не може додатково змінюватися** (§ 55, Кодексу законів про працю).

Негайний розрив трудових відносин з боку працедавця:

- **Працедавець може негайно розірвати трудові відносини лише у виняткових випадках**, лише якщо працівник був засуджений через навмисну карну дію до безумовного покарання, і вирок вступив у законну силу.
- якщо працівник порушив трудову дисципліну особливо грубим чином (§ 53, абзац (1), Кодексу законів про працю).

Працедавець не може негайно розірвати трудові відносини з вагітною працівницею, або з працівником чи працівницею, якщо вони постійно доглядають за дитиною, молодшою за три роки; **може, однак, з ними**, за винятком працівниці у декретній відпустці (§157, абзац 1) або працівником у період батьківської відпустки до того часу, коли жінка має право перебувати у декретній відпустці, **з причин, вказаних у абзаці (1) розірвати трудові відносини через звільнення** (§ 53, абзац (3), Кодексу законів про працю).

Негайний розрив трудових відносин працівником:

Працівник може негайно розірвати трудові відносини, якщо:

- за висновком лікаря не може надалі виконувати роботу без серйозної загрози для власного здоров'я, і працедавець протягом 15 днів від надання цього висновку не перевів його на іншу, більш придатну для нього роботу;
- працедавець не виплатив зарплату або заміну зарплати **протягом 15 днів** від терміну оплати праці (§ 54, абзац (1), Кодексу законів про працю).

Працівник, який негайно розірвав трудові відносини, має право на заміну оплати праці у кількості середнього заробітку за період між попередженням про звільнення і звільненням – тобто, за 2 місяці (§ 54, абзац (3), Кодексу законів про працю).

Термін для негайного скасування трудових відносин:

Працівник та працедавець можуть негайно скасувати трудові відносини лише **протягом одного місяця** від дня, коли дізнався про причину для негайного розірвання, **найпізніше до одного року** від дня виникнення цієї причини (§ 54, абзац (2), Кодексу законів про працю).

Недійсний розрив трудових відносин

Якщо працедавець не дотримає законних умов для дійсного закінчення трудових відносин, працівник має право у визначених випадках на заміну оплати праці.

Якщо працівник не дотримає законом встановлених умов для дійсного закінчення трудових відносин, працедавець у визначених випадках має право на відшкодування.

При будь-яких неясностях або проблемах із закінченням трудових відносин звертайтеся у будь-яку адвокатську канцелярію, де Вам порадять, як вирішити таку ситуацію! (Йдеться про службу, що підлягає оплаті). Можливо також контактувати відповідний місцевий Центр зайнятості.