

## ВСТУПНЕ СЛОВО

### ШАНОВНИЙ ПАНЕ, ШАНОВНА ПАНІ!

Ви бачите перед собою інформаційні матеріали, які призначені передусім іноземцям з так званих третіх країн (нечленів ЄС), які мають дозвіл на довгострокове проживання на території ЧР. Тут також можна знайти інформацію, яка стосується і осіб з іншим видом проживання, зокрема, якщо вони працюють.

В першій частині публікації Ви знайдете інформацію про різні види проживання, мети довгострокового проживання і інструкції про те, як діяти в конкретній життєвій ситуації відповідно до законних умов проживання на території ЧР.

Друга частина публікації містить основну інформацію по трудовому праву згідно закону № 262/2006 “Кодексу законів про працю” Збірника законів. Тут Ви знайдете інформацію про початок і кінець трудових відносин, заробітну плату, робочий час і т.п. Також тут можна знайти інформацію про те, як діяти у випадку, коли роботодавець порушує Ваші права.

В третій частині Ви знайдете короткий перелік найважливіших обов'язків приватного підприємця, а в останній частині – важливі контакти на державні і недержавні установи і посилання на корисні інтернетові сторінки.

Ці матеріали могли би Вам допомогти в основній орієнтації по даній проблематиці. При вирішенні конкретних проблем можна звернутися, крім відповідних державних органів, і на недержавні установи, вказані в кінці даної публікації, які можуть Вам надати безоплатну допомогу формою соціальної і юридичної консультації.

**Дані інформаційні матеріали Ви також можете знайти на адресі <http://www.cizinci.cz>**

# ЗМІСТ

## А. Вступний перелік видів проживання і їхніх мет

- Перелік видів проживання 4-6
- Окремі мети довгострокового проживання 7-11

## Б. Питання по проживанню

- Дозвіл на довгострокове проживання з метою працевлаштування і його продовження 12
- Дозвіл на довгострокове проживання з метою працевлаштування в особливих випадках – зелена карта 13-14
- Дозвіл на довгострокове проживання з метою підприємницької діяльності і його продовження 14-15
- Дозвіл на працевлаштування і його продовження 15-16

### *Питання та відповіді*

- Можливість іншої діяльності при збереженні початкової мети проживання – більше мет проживання 17
- Зміна мети проживання 18-19
- Повідомлення про зміну місця проживання і обов'язок орендодавця 20
- Наслідки нелегального проживання 21
- Проблематика медичного страхування 22-23
- Проживання дитини, народженої на території ЧР 24

## В. Питання по трудовому законодавству

### *Питання та відповіді*

- Види трудових правовідносин 25
- Працевлаштування на основі угоди про роботу, яка виконується не під час основних трудових відносин 26
- Риск нелегального працевлаштування 27
- Коли дозвіл на роботу не вимагається 28

## ЗМІСТ

• Реквізити трудового договору	29-30
• Заробітна плата і її оплата	31
• Мінімальна і гарантована заробітна плата	32
• Відчислення роботодавцем за працівника страхових внесків і подоходного податку	33
• Використання відпустки	34
• Понаднормова робота	35
• Кінець трудових відносин – звільнення	36-37
• Кінець трудових відносин – негайне розірвання	38
• Кінець трудових відносин – грошова компенсація	39
• Втрата роботи і відміна дозволу на довгострокове проживання	40-41
• Працевлаштування через агенство – основні принципи	42-43
• Низький заробіток, отримуваний від агенства по працевлаштуванню	44
• Контрольні органи – інспекторат по працевлаштуванню	45
• Контрольні органи – Центр зайнятості; можливість постановки на облік по працевлаштуванню	46
• Позов на суд	47

### Г. Підприємницька діяльність

#### *Питання та відповіді*

• Обов'язки приватного підприємця	48-49
-----------------------------------	-------

### Д. Заключна інформація

• Довідник інспекторатів поліції у справах іноземців	50
• Довідник регіональних центрів по підтримці інтеграції іноземців	51
• Довідник недержавних організацій, які надають іноземцям консультації	52-53
• Довідник обласних інспекторатів по працевлаштуванню; центри зайнятості	54-56



## ПЕРЕЛІК ОКРЕМИХ ВИДІВ ПРОЖИВАННЯ

Проблематика умов приїзду і послідуячого проживання іноземців на території Чеської Республіки керується законом № 326/1999 Збірника законів “Про проживання іноземців на території Чеської Республіки і про зміну деяких законів” (в дальнішому – скорочено закон “Про проживання іноземців”). Даний закон розрізняє два основні види проживання: **проживання тимчасове** або **проживання постійне**. Постійне проживання є тільки одне, але проживань тимчасових є кілька видів.

### А. ІНОЗЕМЕЦЬ МОЖЕ НА ТЕРИТОРІЇ ПРОЖИВАТИ ТИМЧАСОВО:

- а) без візи** – перелік так званих третіх країн (нечленів Європейського Союзу), громадяни яких не потребують візу для короткочасного туристичного перебування на території Європейського Союзу; цей перелік міститься в постанові Ради (ЄС) № 539/2001; мова йде приблизно про 30 країн.
- б) на основі короткотермінової візи** – вищевказана постанова також містить перелік країн, громадяни яких візу для короткочасного туристичного перебування навпаки потребують. Закон “Про проживання іноземців” визначає 2 види короткочасних віз:
- 1. аеропортна віза** – вимагається від іноземця, який по причині пересадки на інший рейс змушений перебувати в транзитному просторі міжнародного аеропорту; але не кожен іноземець з візовим обов’язком повинен мати аеропортну візу для перебування в транзитному просторі; аеропортна віза вимагається від громадян приблизно 40 країн (див. інструкція № 446/2005 Зб.),
  - 2. віза на перебування строком до 90 днів (віза типу С)** – ця віза дозволяє перебувати на території ЧР максимально 3 місяці; конкретний строк перебування залежить від заяви іноземця і рішення консульського відділу (потрібно відрізнити строк дії візи і строк дозволу на перебування – віза може бути дійсною максимально два роки, але загальний строк перебування на території ЧР не може бути довший як 3 місяці; ці дані вказані на візі); іноземець подає в консульство заяву на візу, в якій він повинен завжди вказати мету свого перебування (напр. туризм, запрошення, короткочасна робота, спорт, культура і т.п.); перебування по даній візі не можна продовжити на строк, довший як 3 місяці, перед

## ПЕРЕЛІК ОКРЕМИХ ВИДІВ ПРОЖИВАННЯ

закінченням встановленого строку іноземець повинен виїхати, тобто не можна приїхати на короткотермінову візу і потім тут просити про довготермінову візу або про дозвіл на довгострокове проживання; такі заяви потрібно подавати знову в консульські відділи Чеської Республіки за кордоном. Як правило, консульський відділ видає цю візу як так звану єдину шенгенську візу, що означає, що під час дії візи іноземець має право перебувати як турист на всій території Шенгену, не тільки в ЧР (на таких візах вказано: “ДІЄ В КРАЇНАХ ШЕНГЕНУ”);

**в) на основі довготермінової візи (віза для перебування строком, довшим, ніж 90 днів - віза типу D)** – іноземець подає в консульський відділ заяву на дану візу, якщо він планує перебувати на території довше, ніж 3 місяці; хоча заява подається в консульський відділ, рішення про візу приймає інспекторат поліції у справах іноземців, відповідно до місця майбутнього перебування; у заяві також завжди необхідно вказати мету свого перебування;

**г) на основі дозволу на довгострокове проживання** – іноземець подає заяву на даний дозвіл, якщо він вже перебуває на території ЧР на візу на перебування строком, довшим, ніж 90 днів і має намір перебувати тут і надалі довше одного року, причому він повинен мати ту ж саму мету перебування (тобто не можна напр. мати візу з метою працевлаштування, а довгострокове проживання просити з метою підприємницької діяльності). Іноземець подає заяву на дозвіл на довгострокове проживання в інспекторат поліції у справах іноземців відповідно до місця його проживання; заяву потрібно подавати максимально 120 і мінімально 14 днів перед кінцем дії візи на перебування строком, довшим, ніж 90 днів; в деяких випадках іноземець може подати заяву на дозвіл на довгострокове проживання і без того, що він перед тим перебував в ЧР на візу; в цьому випадку заяву необхідно подавати в консульському відділі (це напр. довгострокове проживання з метою спільного проживання сім'ї, з метою навчання або наукової праці);

**д) на основі виїздного приказу** – виїзний приказ – це специфічний дозвіл на перебування, який поліція у справах іноземців видає в ситуації, коли вона відмовить у дозволі на довгострокове проживання або заяву про його продовження; тоді поліція у справах іноземців видасть цей приказ, щоб іноземець не знаходився на території ЧР нелегально; приказ видається строком максимально на 60 днів (по рішення поліції у справах іноземців він може бути і набагато коротший). На протязі цього строку іноземець може вирішити свої невідкладні справи і потім повинен виїхати.

## ПЕРЕЛІК ОКРЕМИХ ВИДІВ ПРОЖИВАННЯ

**Вищевказана класифікація не стосується громадян Європейського Союзу і членів їх сімей** (тобто і членів сімей громадян Чеської Республіки), які, по закону “Про проживання іноземців”, мають інший режим. Громадяни Європейського Союзу просять про надання довідки про тимчасове проживання на території ЧР (але вони можуть проживати на території ЧР і без цієї довідки), члени їх сімей просять про дозвіл на тимчасове проживання.

### **Б. ДОЗВІЛ НА ПОСТІЙНЕ ПРОЖИВАННЯ**

На даний дозвіл іноземець подає заяву, як правило, після п’яти років попереднього проживання на основі візи на перебування строком, довшим, ніж 90 днів і дозволу на довгострокове проживання. Постійне проживання - це найвигідніший режим проживання і гарантує більшість прав у такому ж об’ємі, який мають громадяни Чехії. Іноземець з постійним проживанням застрахований в системі загального медичного страхування, він може працювати без дозволу на роботу, має право на соціальну допомогу і т.п., але він не може служити в органах безпеки або в Армії ЧР, не має виборче право і не має право на вигоди, слідуючі з членства ЧР в Європейському Союзі, які стосуються тільки громадян ЕС або членів їх сімей.



## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Іноземець, що проживає на території Чеської Республіки на візу на проживання строком, довшим, ніж 90 днів і на дозвіл на довгострокове проживання, повинен доказати мету свого проживання. Існують різні види мети проживання, але ми приділимо увагу тільки тим, на основі яких іноземець може виконувати діяльність з метою заробітку.

Іноземець може виконувати діяльність з метою заробітку кількома основними способами:

- а) на основі трудових правовідносин як працівник,
- б) як підприємець/фізична особа на основі дозволу на підприємницьку діяльність або
- в) як учасник торгового товариства або кооперативу.

### А. Мета - працевлаштування

Працевлаштування – це офіційні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, предметом яких є виконання так званої **залежної роботи**. Залежна праця – це праця, яка виконується при відношеннях керуючого роботодавця і підлеглого працівника, згідно вказівок роботодавця, від його імені, на його відповідальність. За цю роботу працівник має право на заробітну плату або винагороду. Найчастіші трудові відносини – це відносини, основані на трудовому договорі; трудові відносини можуть бути основані і на угоді про роботу, виконувану не під час основних трудових відносин (детальніше – на сторінці 26).

Основним законом, який регулює трудові правовідносини, є “Кодекс законів про працю” (закон № 262/2006 Зб.); для працевлаштування іноземця важливий також закон “Про працевлаштування” (закон № 435/2004 Зб.), який визначає умови працевлаштування іноземців.

Існують дві умови для працевлаштування іноземців на території Чеської Республіки:

1. дійсний дозвіл на працевлаштування,
2. дійсний дозвіл на проживання. Якщо іноземець володіє так званою “зеленою картою”, то ця карта замінює обидва дозволи.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Детальніша інформація для отримання/ продовження дозволу на працевлаштування і отримання/ продовження дозволу на довгострокове проживання з метою роботи вказана на сторінках 12 і 15.

Особливістю працевлаштування іноземців є той момент, що, з точки зору закону “Про працевлаштування”, з метою регуляції вступлення іноземців на ринок праці, **працевлаштуванням вважається і така ситуація, коли іноземець є учасником юридичної особи (тобто торгового товариства або кооперативу) і виконує дії, слідуючі з предмету діяльності юридичної особи, записаної в торговому реєстрі.** Це стосується як рядових учасників і членів кооперативу, так і осіб, які знаходяться на посаді виконавчого органу або члена виконавчого або іншого органу юридичної особи (напр. директора, члена правління) – див. далі “Мета – участь в юридичній особі”.

### **Б. Мета - підприємницька діяльність на основі дозволу на підприємницьку діяльність**

Підприємницька діяльність – це самостійна систематична діяльність, від власного імені, на власну відповідальність з метою досягнення прибутку. На відміну від працевлаштування підприємець діє сам за себе, на власну відповідальність, і не знаходиться в стані, залежному від іншого суб’єкту. Підприємницькою діяльністю може займатися як фізична, так і юридична особа; але ми зараз будемо розглядати підприємницьку діяльність фізичної особи, так як тільки вона може подавати заяву на візу або на дозвіл на довгострокове проживання. Приватний підприємець також, з точки зору деяких законів, називається **самостійно заробляючою особою** (інші самостійно заробляючі особи – це наприклад сільськогосподарські підприємці, творчі особи і т.п.).

Основним законом, який регулює підприємницьку діяльність, є закон № 455/1991 Зб. “Про підприємницьку діяльність”. З точки зору цього закону особа без постійного проживання на території ЧР є так званою закордонною фізичною особою, для якої встановлені певні правила.

По даному закону підприємницька діяльність ділиться на повідомляючу діяльність і концесійну діяльність. Різниця полягає в тому, що у повідомляючої діяльності досить, при виконанні інших умов, тільки повідомити про свою діяльність підприємницькому органу, а у концесійної діяльності підприємець повинен отримати спеціальний дозвіл – концесію (концесійна діяльність – це наприклад виробництво спиртних напоїв, зброї або вогнеприпасів і т.п., тому із-за їх специфіки ми не будемо їх зараз розглядати). Повідомляюча підприємницька діяльність далі ділиться на діяльність ремісничу, пов’язану і вільну, залежно від того, яка професійна кваліфікація для неї вимагається.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Списки усіх видів підприємницької діяльності знаходяться в додатках закону “Про підприємницьку діяльність”.

Для заняття підприємницькою діяльністю встановлено кілька умов:

- а) досягнення віку 18 років,
- б) здатність на правочини,
- в) несудимість,
- г) професійна кваліфікація або інша умова (вимагається тільки для ремісничої і пов'язаної діяльності, не для вільної).

При реєстрації підприємницької діяльності закордонна фізична особа подає заяву і до неї додає:

- а) довідку про несудимість з тої країни, громадянином якої є іноземець,
- б) документ, доказуючий професійну кваліфікацію, якщо цього вимагає закон,
- в) дозвіл на довгострокове проживання,
- г) документ, доказуючий право на користування приміщенням, де буде відбуватися підприємницька діяльність (напр. договір оренди нежитлового приміщення або письмова згода власника нерухомості, квартири або нежитлового приміщення),
- д) документ, доказуючий оплату адміністративного збору розміром 1 000 ч.к.

На протязі п'яти днів після реєстрації підприємницький орган видасть виписку з підприємницького реєстру, але на відміну від чеської особи, закордонна фізична особа повинна бути **zareєстрована і в торговому реєстрі**, тому після видачі виписки необхідно подати заяву на реєстрацію в торговому реєстрі відповідного реєстрового суду (за цю заяву необхідно заплатити судовий збір розміром 5000 ч.к.). Тільки в момент реєстрації в торговому реєстрі підприємець отримує право на підприємницьку діяльність і може нею займатися. Якщо іноземець ще не має дозвіл на проживання і подає заяву на візу строком, довшим, ніж 90 днів з метою підприємницької діяльності, то після подання заяви на підприємницьку діяльність він отримає замість виписки з підприємницького реєстру довідку, що виконує умови для підприємницької діяльності, яку він приєднає до заяви на візу.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Після отримання візи і приїзду в Чеську Республіку, необхідно пред'явити візу в підприємницькому органі, який видасть іноземцю виписку з підприємницького реєстру, і потім іноземець може подавати заяву на реєстрацію в торговому реєстрі. Право на підприємницьку діяльність іноземець доказує випискою з підприємницького реєстру.

Згідно з “Торговим кодексом” (закону № 513/1991 Зб.) підприємець вступає у відносини з іншими підприємцями на основі договору або на основі цивільних договорів – у відносини з фізичними особами (напр. при продажі товару або наданні послуг). За свої зобов'язання, які виникли під час підприємницької діяльності, підприємець відповідає всім своїм майном.

### **В. Мета – участь в юридичній особі**

Іншою можливістю прибуткової діяльності є підприємницька діяльність формою участі в торговому товаристві або кооперативі, що оформлено в “Торговому кодексі” (законі № 513/1991 Зб.), який розрізняє чотири види торгових товариств: відкрите торгове товариство (в.о.с.), командитне товариство (к.с.), товариство з обмеженою відповідальністю (с.р.о.) і акціонерне товариство (а.о.). Торгове товариство – це форма об'єднання осіб з метою спільної підприємницької діяльності.

Кожне товариство має своїх учасників: осіб, які особисто або формою капіталу приймають участь в діяльності товариства (напр. учасники товариства з обмеженою відповідальністю або акціонери акціонерного товариства) і також має виконавчі органи, які мають в товаристві визначені права, наприклад керування товариством або право представляти товариство перед третіми особами, напр. укладати договори. Як правило, до виконавчих органів призначаються особи з рядів учасників товариства, але це також можуть бути і інші фізичні особи.

Для того, щоб іноземець міг отримати дозвіл на довгострокове проживання з метою участі в юридичній особі, недостатньо бути тільки учасником товариства, **необхідно бути його виконавчим органом** (напр. виконавчим директором товариства з обмеженою відповідальністю або членом правління акціонерного товариства). Якщо він - тільки учасник товариства і хоче на території ЧР приймати участь в діяльності, яку товариство має записану як предмет підприємницької діяльності в торговому реєстрі, то він повинен отримати від Центру зайнятості дозвіл на працевлаштування (див. стор. 7: А. Мета - працевлаштування).

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

В даному випадку цей учасник товариства потім подає заяву на проживання з метою працевлаштування, не з метою участі в юридичній особі. Якщо, наприклад, товариство з обмеженою відповідальністю має предмет підприємницької діяльності перекладацьку діяльність, і її учасник працює в даному товаристві перекладачем, то він повинен для виконання даної роботи отримати дозвіл на працевлаштування і просити візу строком, довшим, ніж 90 днів/ дозвіл на довгострокове проживання з метою працевлаштування. Якщо іноземець працює на посаді виконавчого директора і не виконує конкретні завдання, слідуючі з предмету діяльності товариства, то дозвіл на працевлаштування не потребує, а просить дозвіл на проживання з метою участі в юридичній особі.

Вищевказана інформація розповсюджується **також на кооперативи**, в яких замість учасників є члени кооперативів, а виконавчим органом є правління кооперативу. Саме членство в кооперативі недостатнє для отримання дозволу на проживання з метою участі в юридичній особі, проживання з цією метою можуть отримати тільки члени правління кооперативу. Якщо предметом діяльності кооперативу є напр. завершуючі будівельні роботи, і член кооперативу працює прямо на будівництві будівельним робочим, то він повинен мати на цю діяльність дозвіл на працевлаштування. Цей член кооперативу просить дозвіл на проживання з метою працевлаштування, не – з метою участі в юридичній особі. Трудові відносини між кооперативом і його членами керуються “Кодексом законів про працю”. Може настати специфічна ситуація, коли, по уставу, умовою членства в кооперативі є трудові відносини члена і кооперативу. В цьому випадку устав може оформити ці трудові відносини способом, який буде відрізнятися від “Кодексу законів про працю”. Формулювання по уставу не повинно бути для члена кооперативу менш вигідним, ніж формулювання по “Кодексу законів про працю”.



### ДОЗВІЛ НА ДОВГОСТРОКОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І ЙОГО ПРОДОВЖЕННЯ

Якщо Ви проживаєте на території ЧР на візу строком, довшим, ніж 90 днів з метою працевлаштування і хочете отримати дозвіл на довгострокове проживання, то Ви повинні разом зі заявою подати наступні документи, вказані в § 46 абз. 6 закону “Про проживання іноземців”, а саме:

- рішення про дозвіл на працевлаштування або рішення про продовження дії дозволу на працевлаштування,
- закордонний паспорт,
- документ про забезпечення житлом на період проживання на території ЧР,
- 2 фотографії.

В деяких випадках дозвіл на працевлаштування не вимагається (див. сторінку 28). Тоді іноземець замість рішення про дозвіл на працевлаштування або рішення про продовження дії дозволу на працевлаштування пред’явить трудовий договір, угоду про трудову діяльність або угоду про виконання визначеної роботи.

Заяву на дозвіл на довгострокове проживання потрібно подавати на інспекторат поліції у справах іноземців **максимально за 120 і мінімально за 14 днів** перед закінченням дії візи на проживання строком, довшим, ніж 90 днів.

Дозвіл на довгострокове проживання з метою працевлаштування видається на строк, який відповідає строку, вказаному в дозволі на працевлаштування. Тобто обидва дозволи видаються на той самий строк.

Строк дії дозволу на довгострокове проживання можна **повторно продовжувати**. До заяви необхідно прикласти такі ж документи, як до першої заяви на дозвіл на довгострокове проживання. Строк для подання цієї заяви є такий ж (максимально за 120 і мінімально за 14 днів перед кінцем дії дозволу на довгострокове проживання).

Строк на розгляд заяви на дозвіл на довгострокове проживання встановлюється максимально на 60 днів від дня її подачі. Якщо Ви подали заяву в строк, встановлений законом, а поліція у справах іноземців Вашу заяву не розглянула до кінця дії Вашої візи/дозволу на проживання, то Ваша віза/дозвіл на довгострокове проживання вважається дійсною після того, коли рішення про Вашу заяву вступить в законну силу.

За видачу дозволу на довгострокове проживання і за його продовження на поліції у справах іноземців необхідно заплатити адміністративний збір 1000 ч.к.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ



### ДОЗВІЛ НА ДОВГОСТРОКОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В ОСОБЛИВИХ ВИПАДКАХ – ЗЕЛЕНА КАРТА

Зелена карта – це специфічний вид дозволу на довгострокове проживання, який дає можливість іноземцям з деяких країн отримати дозвіл на проживання простішим способом, тому що замість двох дозволів (дозволу на працевлаштування/дозволу на довгострокове проживання) іноземець подає заяву тільки на один дозвіл, тобто на зелену карту. Список країн, громадяни яких можуть отримати зелену карту, вказаний в **інструкції Міністерства внутрішніх справ № 461/2008 ЗБ**. (це дванадцять країн, включно України). Зі зеленою картою іноземець не може працювати на будь-якій роботі, але тільки на тій, **список яких вказаний в центральному реєстрі робочих місць для власників зеленої карти**. В цей реєстр, яким займається Міністерство праці і соціальних справ, задається кожне вільне робоче місце, яке не було занято на протязі 30 днів від дня повідомлення про нього зі сторони роботодавця при умові, що роботодавець був згідний з включенням цього робочого місця в даний реєстр і, тим самим, був згідний надати іноземцю роботу.

Зелена карта має три види:

- а) для кваліфікованих працівників з вищою освітою і для вищого персоналу – тип „А“,
- б) для працівників на посаду робочого з кваліфікацією - тип „В“,
- в) для решти працівників – тип „С“.

Заява на дозвіл на довгострокове проживання в режимі зеленої карти подається на чеському посольстві за кордоном, який перешле цю заяву Міністерству внутрішніх справ для прийняття рішення. У деяких випадках можна подати заяву на зелену карту **прямо на території ЧР на Міністерстві внутрішніх справ** (без посольства) при наступних умовах:

- а) іноземець вже знаходиться в Чехії на зелену карту, а трудові відносини закінчилися звільненням по одній з причин, вказаних в § 52 букв а) - е) “Кодексу законів про працю” або по угоді по тих самих причинах або негайним розірванням по § 56 “Кодексу законів про працю” (див. сторінки 36, 38, 39 щодо окремих причин розірвання трудових відносин),

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

- б) іноземець знаходиться в Чехії мінімально рік і хоче подати заяву на іншу зелену карту, тобто іншу роботу,
- в) іноземець знаходиться в Чехії мінімально два роки на візу строком, довшим, ніж 90 днів або на дозвіл на довгострокове проживання з іншою метою.

До заяви потрібно додати:

- закордонний паспорт,
- 2 фотографії,
- документ про освіту і кваліфікацію на вибрану посаду,
- по вимозі – довідку від лікаря, яка підтверджує, що заявник не хворіє небезпечною хворобою.

Карта типу А видається **строком** максимально на 3 роки, карти типу В і С - максимально на 2 роки.



### ДОЗВІЛ НА ДОВГОСТРОКОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ЙОГО ПРОДОВЖЕННЯ

Якщо Ви перебуваєте на території ЧР на візу строком, довшим, ніж 90 днів з метою підприємницької діяльності і хочете подати заяву на дозвіл на довгострокове проживання, то необхідно разом зі заповненою заявою додати документи, вказані в § 46 абз. 8 закону “Про проживання іноземців”:

- виписку з підприємницького реєстру (раніше дозвіл на підприємницьку діяльність),
- довідку від податкового органу про стан Ваших податкових недоплатків,
- довідку від управління соціального забезпечення, що Ви не маєте борги за внески на соціальне забезпечення і на державну політику працевлаштування,
- закордонний паспорт,
- фінансові засоби на проживання на території ЧР; розмір цих засобів був встановлений як п'ятидесятикратна сума мінімуму на проживання (2 020 ч.к, в майбутньому дана сума може змінитися), тобто необхідно показати суму 101 000 ч.к. готівкою або пред'явити виписку з банківського рахунку або пред'явити дійсну міжнародно признану кредитну карточку,
- документ про забезпечення житлом на період проживання на території ЧР,
- 2 фотографії,
- документ про дорожнє медичне страхування.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Якщо Ви перебуваєте на території на візу строком, довшим, ніж 90 днів **з метою підприємницької діяльності – участі в юридичній особі**, то разом зі заповненою заявою необхідно додати виписку з торгового реєстру, з якого слідує, що Ви маєте в даному товаристві посаду виконавчого органу (учасника відкритого торгового товариства, комплементарія командитного товариства, виконавчого директора товариства з обмеженою відповідальністю, члена правління акціонерного товариства, члена правління кооперативу), закордонний паспорт, фінансові засоби на проживання на території ЧР, документ про забезпечення житлом на період проживання на території ЧР, 2 фотографії, документ про дорожнє медичне страхування.

Дозвіл на довгострокове проживання з метою підприємницької діяльності видається строком на 2 роки.

Дію дозволу на довгострокове проживання можна повторно продовжувати. Разом зі заповненою заявою необхідно додати такі самі документи, як у випадку першої заяви на дозвіл на довгострокове проживання.

Щодо строку для подачі заяви, строку розгляду заяви і адміністративного збору діють ті ж самі умови, як для дозволу на довгострокове проживання з метою працевлаштування.



## ДОЗВІЛ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І ЙОГО ПРОДОВЖЕННЯ

Дозвіл на працевлаштування є одною з умов легальної роботи на території ЧР. Дозвіл на працевлаштування видає Центр зайнятості відповідно до місця виконання роботи (якщо, наприклад Ви бажаєте працювати в м. Кладно, то рішення про Вашу заяву буде розглядати Центр зайнятості м. Кладно і в тому випадку, якщо Ви проживаєте в Празі або коли роботодавець має юридичну адресу в Оставі).

Дозвіл на працевлаштування видається тільки на одне конкретне місце роботи; якщо Ви бажаєте змінити роботу, необхідно подавати нову заяву на дозвіл на працевлаштування. До заяви на дозвіл на працевлаштування іноземець повинен додати:

- повідомлення роботодавця, що він надасть іноземцю роботу (анкету можна взяти в Центрі зайнятості або знайти на інтернеті: Інтегрований портал Міністерства праці і соціальних справ: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/tiskopisy](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy), цю анкету Вам підтвердить роботодавець),
- документ про отриману професійну кваліфікацію (не вимагається на посаду, на яку кваліфікація непотрібна),
- можливо інші документи, якщо це впливає з характеру роботи.

## ОКРЕМІ МЕТИ ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОЖИВАННЯ

Центр зайнятості може видати дозвіл на працевлаштування, якщо мова йде про так зване повідомлене вільне робоче місце (тобто місце, про яке роботодавець повідомив Центр зайнятості, що воно не зайняте), яке не можна зайняти кандидатом – чеським громадянином (або громадянином ЕС/ЕГП або Швейцарії) по причині недостатку кандидатів з потрібною кваліфікацією або малої кількості вільних робочих сил. При прийнятті рішення Центр зайнятості приймає до уваги ситуацію на ринку праці. Виключення з цієї процедури вказані в законі “Про працевлаштування” (§ 97).

При подачі заяви на **продовження** дозволу на працевлаштування необхідно надати повідомлення роботодавця, що він і надалі надасть іноземцю роботу. Заяву на продовження дозволу на працевлаштування іноземець може подавати максимально за 3 місяці і мінімально за 30 днів перед кінцем дії попереднього дозволу на працевлаштування.

По закону “Про працевлаштування” дозвіл на працевлаштування може бути виданий максимально на два роки; сьогодні, під час господарської кризи Центри зайнятості видають його, як правило, максимально на один рік.

За прийом заяви на дозвіл на працевлаштування необхідно заплатити адміністративний збір 500,- ч.к., За прийом заяви на продовження дозволу на працевлаштування - 250 ч.к.

Випадки, коли дозвіл на працевлаштування від іноземця не вимагається, вказані в законі “Про працевлаштування” (§ 98 – див. стор. 28).

По закону Центри зайнятості зобов'язані надавати консультації, інформацію та інші послуги в області працевлаштування, тобто там Ви можете отримати всю необхідну інформацію. При потребі Ви можете також звернутися в недержавні організації, які надають безплатні консультації.

## Питання та відповіді – Питання проживання

### МОЖЛИВІСТЬ ІНШОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИ ЗБЕРЕЖЕННІ ПОЧАТКОВОЇ МЕТИ ПРОЖИВАННЯ - БІЛЬШЕ МЕТ ПРОЖИВАННЯ



Ви працюєте на території Чеської Республіки залежним працівником (маєте дозвіл на довгострокове проживання з метою працевлаштування). Ви хотіли б одночасно з роботою займатися і приватним підприємництвом, але не знаєте, чи потрібно подавати на поліцію нову заяву на дозвіл на довгострокове проживання.

**Ні, подавати на поліцію нову заяву на дозвіл на довгострокове проживання не потрібно.**



Якщо Ви перебуваєте на території ЧР з дозволом на довгострокове проживання з конкретною метою, то Ви повинні цю мету виконувати (якщо метою Вашого перебування є залежна робота, то Ви мусите працювати, якщо навчання – мусите вчитися). Якщо Ви не будете виконувати початкову дозволену мету, то Ви ризикуєте, що Вам відмовлять у дозволі на проживання. Але закон “Про проживання іноземців” Вам не забороняє, щоб одночасно з дозволеною метою Ви займалися і іншою діяльністю (разом з роботою вчилися або займалися підприємницькою діяльністю). Тільки у випадку, якщо Ви не маєте намір виконувати початкову мету проживання, необхідно під час дії існуючого дозволу на довгострокове проживання подати заяву на новий дозвіл з новою метою.

Детальніша інформація щодо ситуації, коли Ви не маєте намір виконувати початкову мету проживання і бажаєте її змінити, знаходиться в наступній главі.

### Спосіб вирішення:

Як було сказано, Вам нічого не перешкоджає виконувати нову діяльність під час виконання початкової діяльності; але Ви, звичайно, повинні виконувати законні умови для нової діяльності. Якщо Ви, напр. маєте дозвіл на довгострокове проживання з метою підприємницької діяльності і маєте намір одночасно працювати, то необхідно подати заяву на дозвіл на працевлаштування і навпаки.

## ЗМІНА МЕТИ ПРОЖИВАННЯ



Ви перебуваєте на території ЧР на основі дозволу на довгострокове проживання з метою працевлаштування. Під час цього періоду Ваш чоловік вже виконав умову п'яти років неперервного проживання і отримує дозвіл на постійне проживання. Можна на поліцію у справах іноземців подавати заяву на новий дозвіл на довгострокове проживання з метою спільного проживання сім'ї?

**ТАК, це можливо.**



Іноземець, який має намір змінити початкову дозволену мету проживання, повинен на **поліції у справах іноземців** подати заяву на новий дозвіл на довгострокове проживання. До заяви на дозвіл на довгострокове проживання з новою метою іноземець повинен додати документи, необхідні для цієї мети. Тобто, якщо він займається підприємницькою діяльністю і має намір замість цього працювати, то він повинен надати необхідні документи, вказані на сторінці 12.

Існують деякі **обмеження при зміні мети у випадку спільного проживання сім'ї**, тобто іноземець, перебуваючий на території з цією метою, може подавати заяву на дозвіл з новою метою тільки після закінчення встановленого строку.

Іноземець з дозволом на довгострокове проживання з метою спільного проживання сім'ї має право подавати заяву на дозвіл на довгострокове проживання з іншою метою тільки після трьох років проживання на території ЧР або після досягнення 18 років. Якщо іноземець проживав на території ЧР з метою воз'єднання сім'ї, і особа, з якою він проживав, померла, то він має право подавати заяву на дозвіл на довгострокове проживання з іншою метою, якщо в день смерті він проживав на території ЧР безперервно хоча-би 2 роки, або смерть настала наслідком робочої травми або професійної хвороби.

Іноземець з дозволом на довгострокове проживання з метою спільного проживання сім'ї має право подавати заяву на дозвіл на довгострокове проживання з іншою метою також у випадку розірвання шлюбу з особою, яка має право на воз'єднання сім'ї, якщо в день розірвання шлюбу він проживав на території безперервно мінімально 2 роки, і шлюб тривав мінімально 5 років.

## ЗМІНА МЕТИ ПРОЖИВАННЯ

В даних специфічних випадках, пов'язаних з воз'єднанням сім'ї, іноземець повинен надати до заяви наступні документи:

- закордонний паспорт, документ, доказуючий виконання необхідних умов,
- документ про забезпечення житлом на території ЧР,
- документ про наявність фінансових засобів або дозвіл на працевлаштування,
- документ про дорожнє медичне страхування під час проживання на території ЧР,
- 2 фотографії.

### Спосіб вирішення:

Під час дії існуючого дозволу на довгострокове проживання необхідно подати заяву на новий дозвіл з іншою метою і додати необхідні, встановлені законом, документи. Поліція не повинна б відмінити існуючий дозвіл, якщо Ви самі не подасте нову заяву або під час розгляду справи не буде встановлено, що Ви цю мету вже не виконуєте.

## Питання та відповіді – Питання проживання

### ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗМІНУ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ І ОБОВ'ЯЗОК ОРЕНДОДАВЦЯ



Ви орендуєте квартиру і маєте намір на цій адресі проживати і надалі, але орендодавець заборонив Вам цю адресу повідомити на поліцію у справах іноземців. Він має право на такі дії?

**Ні, на такі дії він право не має.**



Обов'язок повідомити про зміну місця проживання є одним з обов'язків іноземця. Якщо іноземець поміняє адресу, то він **повинен повідомити цей факт поліції у справах іноземців на протязі 30 днів від дня даної зміни, якщо передбачуваний період проживання на новій адресі буде довший, ніж 30 днів.**

Зміну місця проживання необхідно повідомити на поліції у справах іноземців відповідно до місця нового проживання і заповнити необхідну анкету. По вимозі поліції іноземець повинен пред'явити документи, які доказують повідомлені їй дані, тобто договір оренди або довідку про забезпечення житлом, підписану власником квартири.

Часто станеться, що орендодавець відмовляється підписати довідку про забезпечення житлом або договір оренди містить умову, що іноземець/орендатор не має право повідомити про цю квартиру як місце свого проживання. Але по закону "Про проживання іноземців", по вимозі іноземця **орендодавець повинен** надати документ про забезпечення житлом і вказати строк забезпечення проживання (§ 107 абз. 2 закону "Про проживання іноземців"). Якщо орендодавець відмовиться надати іноземцю довідку по його вимозі, то, таким чином, він здійснив проступок, який карається штрафом до 50 000 ч.к. (§ 157а абз. 2 пункт е) закону "Про проживання іноземців"). Орендодавцем вважається тільки та особа, яка надала житло на основі договору про проживання, договору оренди або аналогічного договору.

### Спосіб вирішення:

Зверніть увагу орендодавця на вказаний обов'язок і можливість штрафу від поліції у справах іноземців, якщо він свій обов'язок видати довідку про забезпечення житлом не виконає. Якщо Ви проживаєте в квартирі, щодо якої ви не уклали договір оренди або аналогічний договір в письмовій формі, то з точки зору закону "Про проживання іноземців" власник не вважається орендодавцем і не має обов'язок видати довідку про забезпечення житлом. В Ваших інтересах необхідно завжди укласти договір.

Для повідомлення про зміну місця проживання не вимагається виписка з кадастру нерухомості (реєстру нерухомості); поліція сама перевірить на кадастрі нерухомості дані про власника квартири.

Дуже важливо, щоб Ви дійсно завжди повідомили поліцію про зміну місця проживання, щоб не викликати можливі проблеми. Якщо Ви цей обов'язок не виконаєте, то поліція у справах іноземців не може Вам послати поштою відправлення на Вашу дійсну адресу (тому що її не знає) і Ви не дізнаєтесь, що розглядається справа, наприклад, про Ваше проживання, і у цій справі Ви не можете повідомити свої докази і вимагати свої законні права.

## Питання та відповіді – Питання проживання

### НАСЛІДКИ НЕЛЕГАЛЬНОГО ПРОЖИВАННЯ



Вам не вдалося продовжити дозвіл на працевлаштування (з роботодавцем Ви мали договір тільки на конкретно визначений строк, а іншу роботу Ви не знайшли), тому Вам не продовжили дозвіл на довгострокове проживання, наслідком чого Ви перебуваєте в ЧР нелегально. Можна це нелегальне перебування легалізувати і потім отримати інший дозвіл на проживання?

**НІ, ЯК ПРАВИЛО, ЦЕ НЕМОЖЛИВО.**



Якщо Ви залишитеся на території Чеської Республіки після закінчення дії дозволу на проживання, то Ваше перебування стає нелегальним. Якщо факт нелегального перебування встановить поліція, то вона порушить справу про видачу адміністративного рішення про депортацію. Видане рішення про депортацію означає, що Ваше перебування на території закінчилося, і Ви мусите покинути територію ЧР, і Вам буде встановлений деякий строк, на протязі якого Ви не маєте право повернутися назад в ЧР. У випадку нелегального перебування цей строк може бути встановлений максимально на три роки (це максимальньо; поліція не повинна зразу ж приймати такі строги заходи і напр. за кількадедне нелегальне перебування не мала б встановити максимальний строк; але якщо при цьому Ви ще працюєте і не маєте дозвіл на працевлаштування, то строк депортації може бути встановлений і на 5 років).

Якщо іноземець не виконає рішення про депортацію і надалі залишиться на території ЧР, то поліція у справах іноземців може видати наступне рішення про депортацію (зі строком депортації, на протязі якого він може не може перебувати в ЧР, аж на десять років); у крайньому випадку дану справу може розглядати суд як кримінальну, а за злочин невиконання адміністративного рішення суд може покарати прийняттям **рішення про депортацію**.

Враховуючи те, що Чеська Республіка вступила в Шенгенську територію, то це рішення може мати для іноземця ще один негативний наслідок: якщо він буде зареєстрований у Шенгенській інформаційній системі, то він не отримає візу ні до одної країни Шенгенської території. Поліція у справах іноземців завжди прийме рішення про депортацію іноземця, коли встановить факт його нелегального перебування. Єдиним виключенням є ситуація, коли б рішення про депортацію мало занадто тяжкі наслідки для приватного і сімейного життя (напр. іноземець має тут хорошу сім'ю, коли на території ЧР постійно проживає його жінка і його дитина) – див. § 119а абз. 2 закону "Про проживання іноземців".

### Спосіб вирішення:

Чим швидше Ви з'явитесь на поліцію у справах іноземців, тим більше Ви виключите небезпеку можливості, що Вас депортують на три роки.



Ви працюєте в чеській фірмі і на основі того Ви були застраховані в рамках загального медичного страхування. Ви вирішили подати заяву на новий дозвіл на довгострокове проживання з метою підприємницької діяльності, а після його отримання Ви перестали працювати на попередній роботі. Дія посвідчення про медичне страхування закінчується за півроку згідно дати на посвідченні. Це посвідчення діє і надалі?

**Ні, при закінченні роботи закінчився строк дії і Вашого медичного страхування, і Ви повинні повернути посвідчення медичному страховому товариству.**



Одним з обов'язків іноземця, проживаючого на території ЧР, є доказати при можливій перевірці наявність фінансів на медичну допомогу, що, як правило, доказується пред'явленням посвідчення про медичне страхування. Тільки іноземець з постійним проживанням і іноземець з довгостроковим проживанням, які працюють в чеській фірмі, **застраховані в системі загального медичного страхування** (так само, як чеський громадянин), інші іноземці з довгостроковим проживанням повинні укласти договірне (так зване "комерційне") медичне страхування.

Якщо Ви маєте довгострокове проживання і працюєте **залежним працівником**, то Ваш роботодавець повідомить медичному страховому товариству про те, що Ви в нього працюєте, і платить за Вас щомісяця внески за медичне страхування. Ви отримуєте від страхового товариства зелене посвідчення застрахованої особи, яке Ви пред'являєте у лікаря або при госпіталізації в лікарні, і Ви отримуєте таке ж саме медичне обслуговування, як чеський громадянин. Якщо ваші трудові відносини закінчаться, то роботодавець повідомить цей факт медичному страховому товариству, і тоді Ви повинні укласти договірне медичне страхування на своє дальніше перебування. Ця ситуація може настати власне тоді, коли, напр., Ви почнете займатися підприємницькою діяльністю, тобто зміните мету проживання.

**З договірною медичного страхування** платиться медичне обслуговування в меншому об'ємі, ніж тоді, коли Ви застраховані в системі загального медичного страхування. Невигодою договірною медичного страхування є теж факт, що воно має бути заплачено на деякий строк наперед (як правило, мінімум на півроку).

**ПРОБЛЕМАТИКА МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ**

Договірне медичне страхування повинні укласти і особи, які знаходяться на території ЧР довгостроково на основі спільного сімейного життя з особою, яка має постійне проживання або з особою з довгостроковим проживанням, яка працює. Факт, що ця особа застрахована в системі загального медичного страхування, не має жодний вплив на страхування членів сім'ї. Наприклад, якщо працівниця з довгостроковим проживанням народить дитину, то її дитина не буде застрахована автоматично в системі загального медичного страхування; і дитині треба укласти договірне медичне страхування.

Від 1. 1. 2010 р. договірне медичне страхування необхідно укласти тільки з тим страховим товариством, яке має право на забезпечення даного медичного страхування на території ЧР по закону "Про страхування". Нижче вказані страхові товариства, які надають іноземцям медичне страхування на території ЧР:

- страхове товариство "Максима" (Maxima pojišťovna)
- страхове товариство "ВЗП" (Pojišťovna VZP)
- страхове товариство "Славія" (Slavia pojišťovna)
- страхове товариство "УНІКВА" (UNIQA pojišťovna)
- страхове товариство "ВІКТОРІЯ ФОЛЬКСБАГЕН" (VICTORIA VOLKSBANKEN pojišťovna)

*(Список усіх страхових товариств, які мають право на забезпечення медичного страхування на території ЧР можна знайти на сторінках Чеського Національного банку – [www.cnb.cz](http://www.cnb.cz).)*

**Спосіб вирішення:**

При закінченні роботи закінчився строк дії і Вашого медичного страхування, і на протязі восьми днів від дня закінчення строку дії Ви повинні повернути посвідчення страховому товариству. На дальніший період необхідно укласти договірне медичне страхування.

## Питання та відповіді – Питання проживання ПРОЖИВАННЯ ДИТИНИ, НАРОДЖЕНОЇ НА ТЕРИТОРІЇ ЧР



Якщо в мене на території ЧР народиться дитина, вона отримає один з видів дозволу на проживання автоматично?

**Дитина може отримати такий самий вид дозволу на проживання, але не автоматично; необхідно подати заяву на дозвіл на проживання на протязі 60 днів від дня народження дитини.**



Один з батьків з довгостроковим проживанням, як законний представник дитини, повинен подати заяву на дозвіл на довгострокове проживання на протязі 60 днів від дня народження дитини. В цей період перебування дитини вважається тимчасовим. Якщо один з батьків заяву не подасть, то після 60 днів перебування дитини на території ЧР перестане бути легальним. Якщо по важливій причині, незалежній від батька або матері, заява подана не буде, (напр. довгочасна госпіталізація в лікарні), то цей факт необхідно негайно повідомити на поліцію. У цьому випадку можна подати цю заяву після усунення причини неподачі (напр. після виходу з лікарні), незважаючи на те, що срок 60 днів вже закінчився.

Батькам, які не виконали обов'язок подання цієї заяви, поліція у справах іноземців може **відмінити довгострокове проживання**.

Якщо один з батьків має дозвіл на постійне проживання, то він на міністерстві внутрішніх справ може подати заяву на дозвіл на постійне проживання і для своєї дитини.

### Спосіб вирішення:

Відділ РАЦС (метрика) по місцю народження дитини, видасть свідоцтво про народження дитини, потім необхідно прийти в посольство країни, громадянином якої є дитина, яке видасть дитині закордонний паспорт або запише дитину в паспорт одного з батьків. Якщо один з батьків не подає для дитини заяву на постійне проживання (тому що сам має довгострокове проживання), то він повинен укласти для дитини договірне медичне страхування. Факт, що матір має медичну страховку, не означає, що її має і дитина. Дитині треба завжди укласти самостійне медичне страхування. Після цього один з батьків повинен з'явитися на відповідний інспекторат поліції у справах іноземців (або на міністерство внутрішніх справ, якщо він подає заяву на дозвіл на постійне проживання) де він заповнить і подасть заяву на дозвіл проживання дитини.

До цієї заяви необхідно додати:

- свідоцтво про народження дитини,
- закордонний паспорт дитини (або свій закордонний паспорт, якщо дитина в ньому записана),
- документ про дорожнє медичне страхування дитини на період проживання на території ЧР або заяву про те, що він заплатить медичне обслуговування дитини (не вимагається при подачі заяви на постійне проживання, тому що цьому випадку перебування дитини вважається постійним від дня її народження до дня вступлення рішення про постійне проживання в законну силу, і, таким чином, дитина під час цього періоду застрахована в системі загального медичного страхування

## Питання та відповіді – Питання по трудовому законодавству

### ВИДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН



Потенційний роботодавець запропонував Вам короткочасну роботу (в ЧР застосовується термін “бригада”) і, по його словах, на таку роботу Вам не потрібний дозвіл на працевлаштування і не потрібно укладати жодний трудовий договір. Це правда?

**НІ, ЦЕ НЕПРАВДА.**



“Кодекс законів про працю” встановлює, що так звана залежна робота (щодо цього поняття див. сторінку 7) може виконуватися тільки в рамках офіційних трудових правовідносин, тобто на основі трудового договору або угод про роботу, виконувану не під час основних трудових відносин.

Трудові відносини - це договірні відносини між працівником і роботодавцем на основі трудового договору. Далі “Кодекс законів про працю” визначає два види угод про роботу, виконувану не під час основних трудових відносин: угоду про трудову діяльність або угоду про виконання визначеної роботи. **Якщо працівник виконує будь-яку залежну роботу, то він повинен мати укладений трудовий договір або одну з вказаних угод.**

Чеське трудове законодавство не знає поняття “бригада”, яке в повсякденній мові означає короткочасну роботу (напр. робота студентів під час літніх канікул) або додатковий зарібок до основної роботи. В цих випадках, як правило, це трудові відносини, укладені на конкретно визначений строк, або на основі одної з вказаних угод.

Угода про виконання визначеної роботи може бути укладена і усно, але і в цьому випадку для виконання роботи вимагається дозвіл на працевлаштування.

### Спосіб вирішення:

Якщо Ви не маєте постійне проживання і Вас не стосується жодне з виключень, коли не вимагається дозвіл на працевлаштування (див. сторінка 28), то для виконання будь-якої роботи необхідно мати дозвіл на працевлаштування. Якщо Ви будете виконувати нелегальну роботу, то Вам загрожують значні санкції (див. сторінка 27).

Деколи роботодавець може твердити, що Ви можете почати працювати, а він оформить в Центрі зайнятості всі необхідні формальності. Але це не мусить бути правда. Якщо Ви надасте роботодавцю доручення на оформлення за Вас дозвіл на працевлаштування, то перед початком роботи вимагайте, щоб він Вам дав цей дозвіл на працевлаштування.

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА ОСНОВІ УГОД ПРО РОБОТУ, ЯКА ВИКОНУЄТЬСЯ НЕ ПІД ЧАС ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН



Роботодавець укладе з Вами угоду про виконання визначеної роботи в об'ємі 150 годин, але усно з Вами домовиться, що будете в нього працювати три місяці і будете ходити на роботу так, якби Ви мали стандартні трудові відносини (фактично Ви відпрацюєте в нього більше, ніж 150 годин). Це законно?

**Ні, такі дії незаконні і протирічать кільком законним положенням.**



Угоди про роботу, які виконуються не під час основних трудових відносин, укладаються у випадку, коли роботодавець потребує виконати роботу в меншому об'ємі. На основі **угоди про трудову діяльність** можна виконувати роботу, яка в середньому не перевищує половину встановленого робочого часу в тиждень, тобто її можна укласти **максимально на двадцять годин в тиждень**. Дану угоду необхідно укласти письмово, в противному випадку вона не дійсна. Один примірник угоди роботодавець дасть працівнику. В угоді має бути вказано, який вид роботи буде виконуватися, в якому об'ємі (напр. 20 годин в тиждень) і період, на який угода укладається. Угоду можна відмінити і без вказання причини, якщо в ній не вказано інакше. Також в ній встановлюється 15-денний попереджувальний строк. З отриманого заробітку необхідно **платити такі ж самі внески на медичне і соціальне страхування і податки, як з класичної зарплати**.

**Угода про виконання визначеної роботи** може бути укладена з одним роботодавцем тільки на 150 годин в календарному році. Це обмеження викликано тим, що у випадку цієї угоди не платиться медичне і соціальне страхування, тільки податок розміром 15 %. Це обмеження діє тільки для одного роботодавця, і нічого не боронить в тому, щоб працівник мав таких угод декілька з кількома роботодавцями, навіть коли в кожного відпрацює тих 150 годин.

Щодо цієї угоди “Кодекс законів про працю” не вимагає письмову форму, але рекомендується це зробити в будь-якому випадку.

### Спосіб вирішення:

Не погоджуйтеся на дії, запропоновані роботодавцем, який деколи вважає, що важко доказати, що Ви в нього працюєте довше, ніж 150 годин. Після фактично відпрацьованих в нього 150 годин дальніша робота в цього роботодавця може вважатися нелегальною. У цьому випадку роботодавець обходить відповідні закони щодо медичного і соціального страхування, щоб він не платив за вас ці внески. Також може статися, що він Вам не заплатить і за роботу, перевищуючу 150 годин, і Ви, вимагаючи свій заробіток, не матимете змогу доказати, що Ви дійсно роботу виконали.

## РИСК НЕЛЕГАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



Ви шукаєте роботу, а власник фірми Вам запропонує роботу, але без трудового договору. По словах власника, це буде для Вас дуже вигідно, бо, крім того, Ви отримаєте ще ті гроші, які роботодавець повинен би був заплатити за Ваші податки і страховку. Яку небезпеку скривають ці дії роботодавця?

**Такі дії протирічать кільком законам і при встановленні цього факту Вам загрожують значні санкції.**



Закон “Про працевлаштування” розрізняє два види нелегальної роботи (почеськи так званої “чорної” роботи): працівник працює без трудового договору або іншої угоди (напр. договір підряду, мандатний договір і т.п.) – це може стосуватися і чеських громадян або працює без дозволу на працевлаштування або порушує цей дозвіл, що стосується тільки іноземців. Іноземець, який працює без трудового договору, як правило, не має навіть дозвіл на працевлаштування, тобто він працює нелегально “подвійно”.

Якщо при перевірці, проведеній Центром зайнятості або митним органом, буде встановлено, що іноземець працює нелегально, то Центр зайнятості може накладати на нього штраф розміром до 10 000 ч.к. Набагато вищі санкції (до 5 млн. ч.к.) загрожують за надання нелегальної роботи роботодавцю. Розмір штрафу встановлює Центр зайнятості, і він залежить напр. від об’єму нелегальної роботи.

Ще строгіші санкції можуть бути накладені іноземцю поліцією у справах іноземців, тому що, по закону “Про проживання іноземців”, за працю без дозволу на працевлаштування іноземець може бути **депортований строком до п’яти років**.

### Спосіб вирішення:

На пропозицію роботи без трудового договору і дозволу про працевлаштування не погоджуйтеся. Якщо Ви вже працюєте нелегально, то намагайтеся якнайшвидше знайти легальну роботу.

Детальнішу інформацію про контрольну діяльність Центру зайнятості Ви знайдете на сторінці 46.

Щодо **санкцій для роботодавця** за надання нелегальної роботи, треба вказати і на § 342 нового “Кримінального кодексу”, по якому особа, яка в більшому масштабі незаконно надає або опосередкує роботу іноземцю, який на території ЧР знаходиться нелегально, або яка в більшому масштабі незаконно надає або опосередкує роботу іноземцю без дійсного дозволу про працевлаштування, буде покараний позбавленням волі строком до шести місяців, конфіскацією речі або іншої матеріальної цінності або забороною діяльності. Якщо він отримав значний прибуток з цієї діяльності, то він може бути покараний позбавленням волі строком від шести місяців до трьох років.

## КОЛИ ДОЗВІЛ НА РОБОТУ НЕ ВИМАГАЄТЬСЯ



Ви проживаєте на території ЧР з метою спільного сімейного життя з особою з постійним проживанням. Ви знайшли потенційного роботодавця, який твердить, що Ви, як особа без постійного проживання, повинні мати від Центру зайнятості дозвіл на працевлаштування.

### НІ, в цьому і в деяких інших випадках дозвіл на працевлаштування не вимагається.



Закон “Про працевлаштування” встановлює групу осіб, в яких дозвіл на працевлаштування не вимагається (§ 98). Працювати без дозволу на працевлаштування можуть, зокрема, **особи з постійним проживанням, з отриманим притулком або під додатковою охороною і деякі інші іноземці, а саме:**

1. **студенти** в середньому навчальному закладі, консерваторії, вищій професійній школі і школі мов з правом державного екзамену по мові і студенти денного навчання вищого навчального закладу,
2. іноземці, які в Чеській Республіці **отримали середню або вищу освіту,**
3. іноземці, які проживають на території Чеської Республіки на основі дозволу на довгострокове проживання з метою спільного сімейного життя з іноземцем з постійним проживанням або з отриманим притулком,
4. іноземці, виконання роботи якими на території Чеської Республіки **не перебільшить 7 слідуєчих за собою календарних днів або всього 30 днів в календарному році і одночасно мова йде** про працюючого митця, педагогічного працівника, академічного працівника вищого навчального закладу, наукового працівника, працівника розробок або досліджень, який приймає участь в науковій зустрічі; учня або студента до 26 років, спортсмена або особу, яка в Чеській Республіці забезпечує поставки товару або послуг або цей товар поставляє або проводить монтаж на основі торгового договору або виконує гарантійні чи ремонтні роботи,
5. іноземці, які на території Чеської Республіки **перебувають на основі дозволу на довгострокове проживання резидента іншої країни Європейського Союзу з метою працевлаштування**, якщо від видачі дозволу пройшло більше, ніж 12 місяців.

Якщо Ви на території ЧР навчаєтеся в середньому або на денному відділенні вищого навчального закладу і хочете під час навчання підробити, то можете працювати без дозволу, що діє і тоді, якщо Ви на території ЧР навчаєтеся і після закінчення навчання хочете працювати (Ви тоді мусите змінити мету перебування з навчання на працевлаштування).

### Спосіб вирішення:

Якщо роботодавець, який Вам обіцяв роботу, вимагає від Вас дозвіл на працевлаштування, зверніть його увагу на відповідне положення закону про працевлаштування. Цю інформацію він може сам перевірити в Центрі зайнятості або на інтернетових сторінках Міністерства праці і соціальних справ: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_zvlstni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlstni). У цьому випадку роботодавець зобов'язаний тільки подати інформацію на Центр зайнятості, що він надав роботу іноземцю, нічого іншого від нього не вимагається.

## РЕКВІЗИТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



Роботодавець укладе з Вами трудовий договір, але перед підписанням не дав Вам можливість належним чином його прочитати і після підписання договір залишив у себе з поясненням, що Ви би могли його загубити і що він буде зберігатися в нього. Дотримував роботодавець положення “Кодексу законів про працю”?

**Ні, його дії були неправильні.**



Трудовий договір – це найрозповсюдженіший спосіб узаконення трудових відносин між працівником і роботодавцем (трудові відносини можуть також виникнути так званим призначенням, але це тільки для деяких керівних працівників). Трудовий договір **повинен бути оформлений** в письмовій формі і **містити мінімально наступні дані**:

- вид роботи, яку буде виконувати працівник (напр. продавець, водій).
- місце виконання роботи (напр. Прага, пл. Летенске наместі 5)
- день початку роботи, тобто перший день роботи.

Стандартний договір містить, як правило, більше даних; вищевказані дані – це мінімальна інформація для того, щоб трудовий договір міг бути складений. Як правило, вказуються ще наступні дані:

- **обмежений або необмежений строк**, на який укладається трудовий договір

Якщо в трудовому договорі строк не вказаний, то вважається, що договір укладається на необмежений строк. Для трудового договору на обмежений строк діють деякі обмеження – див. далі.

- чи встановлюється **випробувальний строк**

Роботодавець і працівник можуть письмово домовитися, що на початку роботи деякий час буде випробувальний, ця інформація, як правило, в трудовому договорі буває зазначена.

Випробувальний строк повинен бути домовлений перед початком трудових відносин (після початку роботи вже не можна про це домовитися). Випробувальний строк не повинен бути довшим, ніж 3 місяці. Головне значення випробувального строку полягає в тому, що під час нього як роботодавець, так і працівник можуть розірвати трудові відносини по будь-якій причині або і без вказання причини. Про розірвання трудового договору необхідно повідомити другу сторону письмово, як правило, хоча би три дні перед передбачуваним останнім робочим днем.

- чи працівник буде їздити у **відрядження**

Посилати у відрядження на інше місце виконання роботи не можна без угоди з працівником

- на який **строк відпустки** працівник має право

## РЕКВІЗИТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

- чи встановлюється так званий **конкуренційний додаток**  
Працівник може зобов'язатися, що деякий час після розірвання трудового договору (але найдовше один рік) він не буде виконувати аналогічну роботу для іншого роботодавця. Зі своєї сторони роботодавець зобов'язується, що під час цього строку він буде платити бувшому працівникові грошову компенсацію мінімально розміром середньої місячної зарплати.
- як правило, в трудовому договорі вказується і **розмір заробітної плати**.

**Трудові відносини на обмежений строк**

Період тривання трудових відносин можна встановити максимально на 2 роки від дня їх укладення. Тобто не можна встановити трудові відносини на обмежений строк 3 роки. Також не можна продовжувати трудовий договір на обмежений строк на строк довший 2 років, після двох років тривання трудового договору на обмежений строк він би мав бути продовжений на необмежений строк. Якщо все-таки настане ситуація, що не будуть дотримані вищевказані правила, то працівник має можливість письмово повідомити роботодавця про те, що настоює на тому, щоб роботодавець надавав йому роботу і надалі.

**Приклад:** роботодавець і працівник уклали трудовий договір строком на один рік, потім в додатку до цього договору трудовий договір був продовжений на наступний рік. Перед кінцем останнього строку роботодавець і працівник домовляється, що продовжать трудовий договір ще на рік, тобто на третій рік. Якщо перед кінцем цих трьох років працівник письмово повідомить роботодавця про те, що настоює на тому, щоб роботодавець надавав йому роботу і надалі, то даний трудовий договір зміниться на трудовий договір на необмежений строк, і роботодавець зобов'язаний надати працівнику роботу і після вказаних трьох років.

Трудовий договір укладається в двох примірниках, по одному для роботодавця і працівника.

Якщо роботодавець Вам надасть проект трудового договору, Ви маєте право цей проект ще перед підписом спокійно прочитати і маєте право вимагати зміни або доповнення.

**Спосіб вирішення:**

При підписуванні трудового договору настоюйте на вищевказаній послідовності дій. Якщо Ви вже працюєте, а після підпису трудового договору Ви не отримали один примірник договору, то роботодавець вчинив проступок, за який може отримати штраф від інспекції по працевлаштуванню. Таким чином Ви маєте можливість це повідомити обласному інспекторату по працевлаштуванню (див сторінка 45).

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА І ЇЇ ОПЛАТА



Роботодавець Вам не заплатив за два місяці роботи, чим він хоче застрахувати себе від того, щоб Ви не знайшли іншого роботодавця, тому що в цьому випадку він би Вам взагалі нічого не заплатив, і Ви би не отримали 2 місячні зарплати. Як поступати в цьому випадку?

**Ви маєте кілька можливостей:  
подати заяву на інспекторат по  
працевлаштуванню, позов на суд  
або, в крайньому випадку, можете  
негайно розірвати трудовий  
договір.**



Оплата зарплати за виконану роботу (якщо роботодавцем є держава, область чи населений пункт, то вживається термін оклад) – це один з основних обов'язків роботодавця. Зарплата виплачується після виконання роботи і повинна бути виплачена **не пізніше календарного місяця, слідуєчого за відпрацьованим місяцем** (наприклад, зарплата за вересень повинна бути виплачена не пізніше кінця жовтня).

Якщо роботодавець не виплатить зарплату до п'ятнадцяти днів після кінця строку оплати (наприклад, зарплата за вересень не виплачена до 15 листопада), це може бути для працівника причиною, щоб негайно розірвати трудовий договір). Негайне розірвання трудового договору – це односторонній правочин (незалежно від того, чи друга сторона, в цьому випадку роботодавець, з цим згідна), який треба оформити письмово і вручити роботодавцю. В момент вручення трудовий договір вважається розірваним. У цьому випадку працівник має право на виплату компенсації розміром мінімально трьохкратної середньої зарплати.

### Спосіб вирішення:

Якщо у випадку неотримання зарплати Ви вирішите негайно розірвати трудовий договір, необхідно пам'ятати, що Ви маєте тільки 60 днів на те, щоб отримати новий дозвіл на працевлаштування. Якщо на протязі вказаного строку Ви його не отримаєте, поліція Вам відмінить дозвіл на довгострокове проживання. Незважаючи на те, чи Ви вирішите негайно розірвати трудовий договір чи ні, неоплата зарплати в законний строк вважається **проступком** зі сторони роботодавця (або адміністративним деліктом) і тоді, по закону “Про контроль роботи”, Ви можете подати **пропозицію на перевірку на відділ оплати зарплат обласного інспекторату по працевлаштуванню**. За цей проступок роботодавець може бути покараний штрафом розміром максимально 2 млн. ч.к.

Якщо Ви вважаєте, що заборговану зарплату Ви взагалі не отримаєте (напр. роботодавець це Вам повідомив), то цей борг треба вимагати через суд (див сторінка 47).

## МІНІМАЛЬНА І ГАРАНТОВАНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА



Ви працюєте і отримуєте тільки мінімальну зарплату розміром 8 000 ч.к. в місяць. Можна отримувати мінімальну зарплату за будь-яку роботу або існують деякі обмеження?

**ТАК, “Кодекс законів про працю” встановлює поруч з мінімальною зарплатою і так звану гарантовану зарплату. Мінімальна зарплата виплачується тільки при виконанні найменш кваліфікованої роботи, у випадку інших робіт Ви маєте право на гарантовану зарплату, яка є вища ніж мінімальна.**



Трудове законодавство встановлює розмір мінімальної зарплати, яка є найнижчою можливою винагородою в трудових правовідносинах. Зарплата, оклад або винагорода не може бути нижча, ніж мінімальна зарплата. Основна ставка мінімальної зарплати встановлюється наказом уряду № 567/2006 Зб., і при робочому часі 40 годин за тиждень становить 48,10 ч.к. за годину або 8 000 ч.к. за місяць.

Поруч з мінімальною зарплатою “Кодекс законів про працю” встановлює і так звану **гарантовану зарплату**, розмір якої теж встановлюється вищевказаним наказом уряду, згідно з яким окремі види робіт діляться на вісім груп по складності, відповідальності і трудоемкості. **Чим важчий вид роботи по даних критеріях, тим він зараховується до вищої групи і тим самим підвищується розмір гарантованої зарплати.** Для першої групи гарантована зарплата рівняється мінімальній зарплаті (48,10 ч.к. за годину або 8 000 ч.к. за місяць), в наступних групах мінімальний розмір гарантованої зарплати встановлюється наступним способом: 2 група - 53,10 або

8 900 ч.к.; 3 група - 58,60 або 9 800 ч.к.; 4 група - 64,70 або 10 800 ч.к.; 5 група - 71,50 або 12 000 ч.к.; 6 група - 78,90 або 13 200 ч.к.; 7 група - 87,10 або 14 600 ч.к.; 8 група - 96,20 або 16 100 ч.к.

**В наказі уряду вказані конкретні приклади про окремі групи.** Якщо працівник працює напр. в області виробництва одягу, то до першої групи відносяться дрібні швейні роботи: пришивання кишень, підшивання кайми і т.п.; до другої групи відноситься пошиття штанів, до третьої – виготовлення цілого виробу при індивідуальному замовленні. В області харчування до першої групи відносяться допоміжні роботи при готуванні їжі (напр. миття посуду), але готування простішої теплої і холодної страви вже належить до другої групи, до третьої – готування і видача класичної теплої страви. В області прибирання до першої групи відноситься звичайне прибирання, до другої групи – важке прибирання після побілки або прибирання великих площ з використанням прибиральних машин. Якщо Ви працюєте на кухні і готуєте класичну теплу страву, то ця робота відноситься до третьої групи, і Ваша гарантована начислена зарплата становить мінімально 9 800 ч.к.

### Спосіб вирішення:

Якщо Ваша зарплата не досягає розміру мінімальної або гарантованої зарплати, то Ви маєте право вимагати її доплату. Якщо роботодавець Вам її не заплатить, то на обласний інспекторат по працевлаштуванню Ви можете внести пропозицію на проведення перевірки або вимагати доплату через суд.

## ВІДРАХУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗА ПРАЦІВНИКА СТРАХОВИХ ВНЕСКІВ І ПОДОХІДНОГО ПОДАТКУ



Ви підозрюєте, що роботодавець не відчислює за Вас належним способом обов'язкові внески медичного і соціального страхування. Можна цей факт перевірити?

**ТАК, працівник має можливість встановити,  
чи ці внески відчислюються.**



В трудових правовідносинах роботодавець, крім інших обов'язків, має зобов'язання по відношенню до загального медичного страхового товариства, управління соціального забезпечення, податкового органу, тому що він, як платник медичного/соціального страхування і податків, відповідає за їх відчислення. Після Вашого початку роботи роботодавець повинен цей факт повідомити вищевказаним органам і платити за Вас внески за страхування і податки. Якщо Ви працюєте у роботодавця, то внески за медичне страхування повинен відчислити виключно він. Частину внеску він Вам стягує з зарплати, а решту доплачує сам. Неможливо, щоб роботодавець Вам повідомив, що внески за медичне страхування повинні платити Ви самі.

Внески медичного і соціального страхування формально діляться на частину, яку платить працівник і частину, яку платить роботодавець. Частина, яку платить працівник, стягується з нарахованої зарплати (в ЧР так званої "грубої" зарплати). Поряд з поняттям "грубої" зарплати існує поняття "супергрубої" зарплати, яка містить і внески, оплачувані роботодавцем, і показує загальні затрати роботодавця на зарплату.

Якщо роботодавець не відчислює за Вас обов'язкові внески по страхуванню або відчислює менше, ніж повинен, і потім це встановить медичне страхове товариство або управління соціального забезпечення, то роботодавець повинен заплатити цей борг і також пеню. Належна оплата внесків є в інтересах працівника. Якщо працівник має підозріння, то він може звернутися на ці органи і цей факт встановити. **В області загального медичного страхування працівник повинен негайно повідомити медичному страховому товариству про початок своєї роботи, якщо роботодавець про це не повідомив.**

### Спосіб вирішення:

Якщо роботодавець не виконав свій обов'язок повідомлення і не відрахує за Вас внески по страхуванню або податки, то вимагайте, щоб він негайно це зробив. Дії роботодавця можуть вважатися і злочином, якщо ці неоплачені внески досягли великого розміру. По § 240 "Кримінального кодексу" він може бути покараний і позбавленням волі до 3 років або йому може бути заборонена дальніша підприємницька діяльність.

## ВИКОРИСТАННЯ ВІДПУСТКИ



Ви маєте намір відвідати сім'ю на своїй батьківщині і хотіли би взяти тиждень відпустки. Але роботодавець Вам повідомив, що Ви працюєте у нього всього півроку і право на відпустку виникає після року роботи. Це правда?

**Ні, і після піврічної роботи Ви маєте право на відпустку, але її термін встановлює роботодавець.**



“Кодекс законів про працю” визначає кілька видів відпустки. Якщо Ви працюєте у роботодавця хоча-б 60 днів в календарному році, то Ви маєте право на так звану відпустку за календарний рік або на її відповідну частину (якщо Ви не працюєте у роботодавця повний календарний рік). Розмір відпустки становить мінімально **4 тижні в календарному році**, у визначених роботодавців (держава, область, населений пункт, деякі школи і внескові організації) – 5 тижнів. Тижнем вважається календарний тиждень включно вихідних днів, тому тиждень відпустки не означає 7 робочих днів відпустки, але тільки 5 робочих днів (4 тижні відпустки = 20 робочих днів відпустки). Якщо Ви працюєте в роботодавця напр. 7 місяців, маєте право на відпустку розміром 7/12 відпустки за календарний рік.

Термін відпустки встановлює роботодавець. Він мав би наперед встановити графік відпусток, враховуючи свої виробничі причини і також законні інтереси працівника. Якщо працівнику надається відпустка по частинах, то хоча-би одна частина повинна тривати **мінімум 2 тижні підряд**. Визначений розмір відпустки роботодавець повинен письмово повідомити працівнику хоча-б 14 днів наперед.

Якщо роботодавцю перешкоджають встановити срок відпустки у відповідному календарному році важливі виробничі причини, то він повинен встановити цей строк до кінця наступного календарного року.

### Спосіб вирішення:

Роботодавець повинен визначити Вам відпустку встановленого розміру у відповідному календарному році; відпустка може бути переведена на наступний рік тільки по важливих причинах. Якщо роботодавець довгий час не відпускає Вас у відпустку, то це може вважатися проступком по закону “Про контроль роботи”. У цьому випадку Ви можете на обласний інспекторат по працевлаштуванню подати пропозицію на проведення перевірки (§ 16 або 29 закону “Про контроль роботи”).

## ПОНАДНОРМОВА РОБОТА



Роботодавець Вам наказує працювати понад норму у великому об'ємі, напр. Ви вимушені працювати 60 і більше годин в тиждень. Має він на це право?

**Ні, такі дії протиречать “Кодексу законів про працю”.**



По “Кодексу законів про працю” робочий час за тиждень не може перевищити 40 годин. Якщо мова йде про працівника з двохзмінним робочим режимом, то це є 38,75 годин в тиждень, при трьохзмінній і безперервній роботі - 37,5 годин в тиждень. Робочий час встановлює роботодавець і, як правило, розподілює його на п'ять днів тижня. Поряд з рівномірним розподілом робочого часу (працівник працює кожен тиждень 40 годин), може бути і нерівномірний розподіл робочого часу, тобто деякий тиждень працівник відпрацює більше 40 годин, а в інший тиждень – менше 40 годин, середня величина за довший час не може перевищити встановлених 40 годин в тиждень. Працівник повинен бути ознайомлений з цим нерегулярним графіком хоча-б два тижні наперед.

До цього встановленого робочого часу по важливих виробничих причинах роботодавець може наказати понаднормову роботу. В одному тижні понаднормова робота може становити 8 годин, в календарному році – максимально 150 годин. Якщо роботодавець і працівник домовляться, то загальний об'єм понаднормової роботи може становити в середньому вісім годин в тиждень, тобто максимально 416 годин понаднормової роботи в календарний рік.

За понаднормову роботу працівник має право на зарплату і на **надбавку мінімально 25% середнього заробітку**. Роботодавець і працівник можуть також домовитися, що за понаднормову роботу працівник візьме відгул.

Надбавка за понаднормову роботу не є єдиною надбавкою, на яку працівник має право по “Кодексу законів про працю”. За роботу вночі (між 22-ю і 6-ю годиною) працівник має право на надбавку мінімально 10% середнього заробітку, так само – за роботу в суботу і неділю. За роботу в святковий день Ви маєте право на зарплату і одночасно на відгул відповідно до виконаної роботи або, якщо ви з роботодавцем домовитися, то маєте право замість відгулу на надбавку розміром 100% середнього заробітку (або Вам оплатять роботу в святковий день стандартно і одночасно Ви візьмете відгул, або Ви за цю роботу отримаєте подвійну зарплату).

### Спосіб вирішення:

Якщо роботодавець Вам наказує працювати понад норму у великому об'ємі, то він вчиняє проступок і Ви можете на обласний інспекторат по працевлаштуванню подати пропозицію на проведення перевірки. Так само Ви можете поступати у випадку, коли роботодавець Вам не заплатив надбавку за понаднормову роботу.

## КІНЕЦЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН - ЗВІЛЬНЕННЯ



Роботодавець Вам повідомить, що вже не має для Вас роботу і тому Вас звільняє, що Ви будете працювати тільки до кінця місяця, а потім трудові відносини будуть розірвані. Він поступає згідно “Кодексу законів про працю”?

**Ні, його дії були неправильні.**



“Кодекс законів про працю” визначає кілька способів розв’язання трудових відносин. Якщо з розв’язання трудових відносин згідні роботодавець і працівник, то вони можуть укласти **угоду про розв’язання трудових відносин**, які закінчаться в той день, на який вони домовляться (напр. сьогодні, завтра, в останній день місяця).

Наступним способом розв’язання трудових відносин є **звільнення**, причому повинна бути вказана причина звільнення. Причини звільнення визначені в § 52 “Кодексу законів про працю”, і роботодавець не може звільнити працівника по інших причинах. Таким чином, **роботодавець може звільнити працівника тільки по наступних причинах:**

- а) якщо роботодавець або його частина ліквідується,
- б) якщо роботодавець або його частина міняє місце роботи,
- в) якщо працівник стане лишнім (роботодавець ліквідує його робоче місце),
- г) якщо згідно заключення лікаря, виданого спеціалізованою установою, працівник не може виконувати свою роботу по причині робочої травми, професійної хвороби, загрози професійної хвороби,
- д) якщо працівник втратив здатність виконувати свою роботу довший час із-за стану свого здоров’я згідно з заключенням лікаря, виданого спеціалізованою установою,
- е) якщо працівник не задовольняє умови для виконання даної роботи, встановлені законодавством, або не задовольняє вимоги для належного виконання даної роботи; невиконання цих вимог може впливати з незадовільного результату роботи (в цьому випадку працівника звільнити можна, якщо в останній рік роботодавець вимагав в письмовій формі, щоб працівник не домігав усунув, а він це не зробив),
- є) якщо щодо працівника існують причини звільнення, по яких роботодавець би міг його звільнити негайно (але роботодавець хоче вирішити ситуацію менш строгим способом), також по причині серйозного порушення працівником своїх робочих обов’язків згідно з законодавством; по причині серйозного порушення працівником своїх робочих обов’язків; роботодавець може звільнити працівника по причині систематичного менш серйозного порушення робочих обов’язків, якщо на протязі останніх шести місяців він був письмово попереджений про можливість звільнення.

Повідомлення про звільнення **повинно бути оформлено в письмовій формі і вручено працівнику**. Але трудові відносини не будуть розірвані при врученні повідомлення про звільнення, спочатку повинен закінчитися попереджувальний строк звільнення, який становить **два місяці** і починається першим календарним днем місяця, слідуєчим після вручення повідомлення про звільнення.

## КІНЕЦЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН - ЗВІЛЬНЕННЯ

Трудові відносини будуть розірвані тільки після закінчення попереджувального строку звільнення. У деяких випадках працівник має право на компенсацію (див. сторінку 39).

І працівник, звичайно, може подати заяву на звільнення, яку він може подати по будь-якій причині або без вказання причини, але також в письмовій формі і вручити другій стороні, тобто роботодавцю. І в цьому випадку спочатку повинен закінчитися попереджувальний строк звільнення з тими ж умовами, як в попередньому випадку (якщо Ви вручите заяву на звільнення напр. 15 листопада, то Ваші трудові відносини будуть розірвані 31 січня).

### Спосіб вирішення:

Ситуація, описана на початку, цілком ясна. Так як повідомлення про звільнення не було оформлено в письмовій формі, то воно не дійсне. Але в багатьох інших випадках це не буває так ясно, тому про те, чи звільнення дійсне, чи ні, завжди вирішує суд. Спірними можуть бути, зокрема, ситуації, коли звільнення дається по причинах, вказаних в буквах ф) і г) (“Кодекс законів про працю” досить нечітко формулює визначення “незадовільний результат роботи”, “серйозне порушення обов’язків” і т.п.). Проаналізувавши обставини конкретного випадку, суд може мати іншу думку, ніж роботодавець, і може постановити, що звільнення не дійсне або, навпаки, позов не задовільнить, тобто звільнення буде дійсне.

Якщо працівник зі звільненням не згідний (він вважає, що не існує ні одна з причин звільнення), то спочатку потрібно негайно повідомити роботодавцю, що він наполягає на тому, щоб він і надалі працював у роботодавця. Якщо працівник буде подавати в суд заяву щодо встановлення дійсності звільнення, то це необхідно зробити на протязі двох місяців після того, коли мають бути розірвані трудові відносини. Якщо суд прийме рішення про те, що звільнення не дійсне, то трудові відносини продовжуються і надалі, і роботодавець повинен заплатити працівникові зарплату в розмірі середньої зарплати за весь період від моменту повідомлення працівника, що він наполягає на своїй роботі, аж до моменту нового початку роботи.

Основну інформацію і консультацію по цьому питанню Вам надасть інспекторат по працевлаштуванню, але із-за складності ситуації краще звернутися до юриста; безплатну консультацію Вам може надати одна з недержавних установ (див. довідник в кінці публікації).

## КІНЕЦЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН – НЕГАЙНЕ РОЗВ'ЯЗАННЯ



Два рази Ви трохи запізнилися на роботу, і роботодавець Вам письмово повідомив, що по цій причині він Вас негайно звільняє, що Ви повинні покинути робоче місце і більше на роботу не приходити. Його дії законні?

**Ні, роботодавець може Вас негайно звільнити тільки у винятковому випадку; по законодавству мова б йшла про особливо серйозне порушення робочих обов'язків, що в цьому випадку, правдоподібно, не сталося.**



Особливо серйозним порушенням може бути, напр. ситуація, коли працівник працює під дією спиртного, словами або фізично нападає роботодавця або своїх співпрацівників або довгий час не з'являється без причини на роботу. Іншою причиною негайного розірвання трудових відносин може бути факт правомочного засудження працівника за навмисний злочин неумовним позбавленням волі строком, довшим, ніж один рік або правомочне засудження працівника за навмисний злочин, вчинений під час роботи, неумовним позбавленням волі строком до шести місяців.

І працівник може негайно розірвати трудові відносини напр. по причині неотримання зарплати (див. сторінку 31). Для того, щоб негайне розв'язання трудових відносин було дійсне, необхідно, щоб воно було оформлено в письмовій формі і містило конкретну причину; також воно повинно бути вручено протилежній стороні на протязі двох місяців від моменту, коли роботодавець/працівник довідався про причину негайного розв'язання, інакше воно буде недійсне.

### Спосіб вирішення:

“Кодекс законів про працю” ніде не формулює, які конкретні дії працівника вважаються особливо серйозним порушенням обов'язків. Якщо Ви не згодні зі звільненням і Ви вважаєте, що це не було серйозне порушення обов'язків, то Вам необхідно діяти аналогічним чином, як вказано в попередній главі. Спочатку негайно повідомите роботодавцю, що Ви і надалі наполягає працювати в роботодавця, потім на протязі двох місяців після негайного розірвання трудових відносин Ви подасте в суд заяву щодо встановлення дійсності звільнення. Якщо суд прийме рішення про те, що це звільнення не дійсне, трудові відносини продовжуються і Ви маєте право на компенсацію розміром середньої зарплати за весь період від моменту повідомлення працівника, що він наполягає на своїй роботі, аж до моменту нового початку роботи.

Основну інформацію і консультацію Вам надасть інспекторат по працевлаштуванню, але із-за складності ситуації краще звернутися до юриста.



Роботодавець Вам повідомить, що Вас звільняє, тому що не має для Вас роботу і ліквідує Ваше робоче місце. Ви маєте право на компенсацію?

## **ТАК, в цьому і в деяких інших випадках працівник має право на компенсацію за втрату роботи.**



При розв'язанні трудових відносин працівник має право на компенсацію в наступних випадках:

- а) роботодавець Вас звільняє по причині вказаній в § 52 букві а) - ц) “Кодексу законів про працю”, тобто по так званих організаційних причинах:
  1. якщо роботодавець або його частина ліквідується,
  2. якщо роботодавець або його частина міняє місце роботи,
  3. якщо працівник стане лишнім (роботодавець ліквідує його робоче місце);
- б) якщо розв'язання трудових відносин відбудеться формою угоди роботодавця і працівника по причинах, вказаних в попередньому пункті (роботодавець ліквідується або міняє місце роботи, якщо працівник стане лишнім); причина розв'язання трудових відносин повинна бути в угоді обов'язково вказана (для роботодавця угода в порівнянні зі звільненням вигідніша, тому що він не повинен надавати роботу працівнику під час попереджувального строку звільнення);
- в) працівник негайно розв'язав трудові відносини згідно з § 56 “Кодексу законів про працю”, тобто:
  1. згідно заключення лікаря він, під важливою загрозою свого життя, не може виконувати свою роботу, а роботодавець не дав йому можливість виконувати іншу роботу,
  2. роботодавець не заплатив йому зарплату або її частину до 15 днів після строку оплати (детальніше – на сторінці 31);
- г) роботодавець Вас звільняє по причині, що Ви не можете виконувати свою роботу згідно заключення лікаря по причині робочої травми, професійної хвороби і також, коли розв'язання трудових відносин відбудеться формою угоди по тих самих причинах.

Якщо мова йде про ситуацію, вказану в пунктах а) – в), то працівник має право на компенсацію **розміром трикратної середньої місячної зарплати**. Якщо мова йде про ситуацію, вказану в пункті г), працівник має право на компенсацію розміром **дванадцятикратної середньої місячної зарплати**.

Роботодавець повинен заплатити компенсацію після розв'язання трудових відносин в найближчий термін оплати зарплат, якщо він не домовиться з працівником на оплаті компенсації в день розв'язання трудових відносин або пізніше.

## **Спосіб вирішення:**

Якщо згідно з “Кодексом законів про працю” Ви маєте право на компенсацію, але роботодавець Вам її не заплатив, то зверніться з позовом в суд, щоб він прийняв рішення про оплату компенсації.

## ВТРАТА РОБОТИ І ВІДМІНА ДОЗВОЛУ НА ДОВГОСТРОКОВЕ ПРОЖИВАННЯ



Ви втратили роботу і не знаєте, як це буде впливати на Ваш дозвіл на проживання? Ви не знаєте, який Ви маєте строк, щоб знайти нову роботу?

**У цьому випадку все залежить від обставин, при яких Ви втратили роботу.**



Якщо в день розв'язання трудових відносин іноземець перебуває на території ЧР з метою працевлаштування **хоча-би один рік** (або менше, ніж рік, якщо загальний строк перебування складає мінімум три роки), і **трудові відносини були розв'язані формою звільнення зі сторони роботодавця по § 52 букв а) – е) “Кодексу законів про працю”**, то від дня розірвання трудових відносин іноземець має так званий **охоронний строк 60 днів для того, щоб він пред'явив на поліції у справах іноземців новий дозвіл на працевлаштування, виданий Центром зайнятості.**

Такий самий охоронний строк іноземець має у випадку, коли трудові відносини будуть закінчені формою угоди з вказанням такої ж самої причини по § 52 пунктів а) – е) “Кодексу законів про працю” (напр. працівник стане лишнім), і також у випадку, коли трудові відносини були розв'язані зі сторони працівника у невідкладному порядку (напр. по причині неоплати зарплати). Якщо під час охоронного строку іноземець не пред'явить новий дозвіл на працевлаштування, то поліція у справах іноземців порушить адміністративну справу і відмінить дозвіл на довгострокове проживання.

**Повідомлення про звільнення, угода і негайне розв'язання трудових відносин завжди повинні бути оформлені в письмовій формі, що важливо і для того, щоб Ви змогли поліції доказати, яким способом трудові відносини були розв'язані.** Детальніша інформація щодо окремих способів розв'язання трудових відносин знаходиться у відповідних главах публікації (на сторінках 36, 38, 39).

Якщо трудові відносини були розірвані іншим способом (напр. заяву на звільнення подасть працівник, а не роботодавець, або в угоді про розв'язання трудових відносин не буде вказана одна з вищенаведених причин, то згідно з “Кодексом законів про працю”, іноземець не має жодний охоронний строк. Тоді поліція у справах іноземців відкриє адміністративну справу і відмінить дозвіл на довгострокове проживання.

Вищенаведений строк 60 днів для пошуку нової роботи не стосується іноземця, який знаходиться на території ЧР короткий час (менше, ніж рік) на основі візи на перебування строком, довшим, ніж 90 днів.

## ВТРАТА РОБОТИ І ВІДМІНА ДОЗВОЛУ НА ДОВГОСТРОКОВЕ ПРОЖИВАННЯ

### Спосіб вирішення:

Якщо Ви відчуваєте, що трудові відносини будуть в найближчий час розірвані, то вчасно почніть шукати нову роботу, на яку отримаєте новий дозвіл на працевлаштування. І тоді, коли до Вас відноситься охоронний строк 60 днів, Ви повинні пам'ятати, що Центр зайнятості буде приймати рішення протягом кількох тижнів (на видачу рішення встановлений строк 30 днів, але він може бути продовжений до 60 днів), тому необхідно подати заяву на новий дозвіл якнайшвидше.

Ознайомтеся з причинами, по яких роботодавець може Вас звільнити (див. сторінка 36 і 38). Якщо Ви не згодні з угодою про розв'язання трудових відносин, яку вам дасть роботодавець, то її не підписуйте. У цьому випадку роботодавець повинен Вам дати повідомлення про звільнення, і Ви будете працювати ще мінімально два місяці (= попереджувальний строк) і відповідно отримувати зарплату. На протязі цього строку Ви маєте можливість знайти собі нову роботу і вчасно подати заяву на новий дозвіл працевлаштування.

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ АГЕНСТВО – ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ



Потенційний роботодавець Вам запропонував роботу, але сказав, що Ви не будете працювати в нього, але в іншій фірмі, тому що мова йде про так звану роботу через агенство. Це стандартний спосіб?

### ТАК, “Кодекс законів про працю” встановлює поняття працевлаштування через агенство, але значно його обмежує.



Працевлаштування через агенство – це специфічна форма працевлаштування, при якій працівник роботодавця - агенства по працевлаштуванню – не виконує роботу прямо для цього агенства, але агенство по працевлаштуванню надає йому тимчасову роботу у іншого роботодавця, так званого користувача. В цих випадках трудовий договір (або угода про трудову діяльність), укладений між працівником і роботодавцем / агенством по працевлаштуванню, повинен містити положення, що агенство зобов'язується забезпечити працівнику роботу в іншого роботодавця (користувача), а працівник зобов'язується цю роботу виконувати. Після укладення трудового договору працівник отримує від агенства письмові інструкції про те, у якого користувача він буде працювати і починає в нього працювати. Користувач дає працівнику робочі завдання, керує, організує і контролює його роботу, але роботодавцем працівника залишається агенство по працевлаштуванню, яке йому напр. платить зарплату. Користувач не має право по відношенню до працівника здійснювати правочини від імені агенства і не має право розв'язати з працівником трудові відносини, перевести на іншу роботу і т.п., це може тільки агенство по працевлаштуванню. Працевлаштування через агенство керується “Кодексом законів про працю” (§ 2 абз. 5, § 39 абз. 6, § 308, § 309) і законом “Про працевлаштування” (§ 14–17, § 58–66).

Агенством по працевлаштуванню не може бути будь-який роботодавець, але тільки юридична або фізична особа, яка для цієї діяльності має **дозвіл Міністерства праці і соціальних справ**. Закон “Про працевлаштування” розрізняє кілька видів дозволу на посередництво при працевлаштуванні; якщо агенство по працевлаштуванню хоче надати роботу іноземцю, то воно повинно мати дозвіл на посередництво при працевлаштуванні іноземців на території ЧР. Список всіх агенств по працевлаштуванню з вказаним видом дозволу можна знайти на сайті: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace).

З точки зору дозволу на працевлаштування агенство по працевлаштуванню - це стандартний роботодавець, тобто іноземець потребує для роботи в агенстві дозвіл на працевлаштування, за винятком випадків, коли цей дозвіл не вимагається законом про працевлаштування (див. сторінку 28).

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ АГЕНСТВО – ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

По наказу уряду № 64/2009 Зб. була значно обмежена кількість видів робіт, які може агенство по працевлаштуванню опосередкувати. Агенство по працевлаштуванню може надати свого робітника/іноземця користувачу тільки на такі роботи, для якої **вимагається мінімально середня освіта з атестатом зрілості і також на такі роботи, які вказані в додатку вищенаведеного наказу**; це, наприклад, слідуючі види робіт: муляр, столяр, будівельний монтажник, монтер, електрик, металіст, працівник по обслуговуванню станків, працівник переробки м'яса, швея, монтажний робочий, водій автобусів, водій вантажних автомобілів і т.п.

### Спосіб вирішення:

Якщо Ви вирішите прийняти роботу, то Ваш трудовий договір з агенством по працевлаштуванню повинен містити вищенаведені положення про тимчасове виконання праці для іншого роботодавця. Потім Ви отримаєте від агенства по працевлаштуванню письмові інструкції з наступними даними: а) назва і місцезнаходження користувача, б) місце виконання роботи в користувача, в) період роботи, г) визначення керівного працівника користувача, який має право давати працівнику роботу і контролювати її, д) умови односторонньої заяви про закінчення виконання роботи перед кінцем визначеного періоду (якщо агенство і користувач про це домовилися), е) **інформація про умови роботи і оплати праці аналогічного працівника користувача**. Останній пункт важливий по тій причині, що згідно з “Кодексом законів про працю” Ви маєте право на такі ж самі умови роботи і оплати, які мають основні працівники користувача. Про це Ви б мали дізнатися в письмовій інструкції агенства по працевлаштуванню. Додаткову інформацію Ви можете знайти в наступній главі.

## НИЗЬКИЙ ЗАРОБІТОК, ОТРИМУВАНИЙ ВІД АГЕНТСТВА ПО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ



Ви - працівник агенства по працевлаштуванню, яке відправило Вас на роботу для так званого користувача. У нього Ви отримуєте на 30 процентів нижчу зарплату, ніж Ваш співробітник, який виконує таку ж саму роботу. Коли Ви поцікавитесь причиною різниці в зарплаті, то дістанете відповідь, що Ваш співробітник є прямий працівник користувача, який надає своїм працівникам вигоди і вищу зарплату, ніж платить агенство по працевлаштуванню. Ця ситуація законна?

**Ні, ця ситуація неправильна.**



Користувач і агенство по працевлаштуванню зобов'язані забезпечити, щоб працівник від агенства мав такі ж самі умови роботи і оплати праці, як власні працівники користувача. Тобто, якщо Ви виконуєте таку ж саму роботу, як власний працівник користувача, то Ви **маєте право на таку ж саму зарплату** (§ 309 абз. 5 “Кодексу законів про працю”).

### Спосіб вирішення:

- а) Ви можете звернутися прямо до свого роботодавця – агенства по працевлаштуванню з вимогою, щоб воно Вам підвищило зарплату, щоб вона відповідала зарплаті власного працівника користувача. Якщо Ваш роботодавець це не виконає, можете звернутися в суд;
- б) Ви можете порушити справу на інспектораті по працевлаштуванню, який має право провести в роботодавця перевірку дотримання законів. Якщо інспекторат встановить, що були порушені положення “Кодексу законів про працю”, і зарплата (або інші умови роботи) працівника агенства були гірші, ніж власного працівника, то вона може накласти агенству по працевлаштуванню штраф до 1 млн. ч.к згідно з § 20а або 33а закону “Про контроль роботи”. Детальнішу інформацію щодо діяльності інспекторату по працевлаштуванню включно адрес місцезнаходження окремих установ можна знайти в наступній главі і на сторінці 55.

## КОНТРОЛЬНІ ОРГАНИ – ІНСПЕКТОРАТ ПО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ



Роботодавець порушує права працівників напр. тим, що не дотримує строки оплати зарплати, приказує у великому об'ємі понаднормову роботу або іноземним працівникам платить за одинакову роботу більшу зарплату, ніж чеським громадянам. На який орган можна звернутися за допомогою?

**Контрольним органом в області трудових відносин і умов роботи є обласні інспекторати по працевлаштуванню.**



На території Чеської Республіки є вісім інспекторатів по працевлаштуванню (два в Празі – на столицю і Центрально-чеську область, і далі в Чеських Будейовіцах, Плзні, Усті над Лабем, Градці Кралове, Брно і Остраві - див. довідник в кінці публікації). Інспекторати по працевлаштуванню мають ряд завдань, встановлених законом, до найважливіших належить саме перевірка дотримання законодавства в області праці.

Крім контрольної діяльності, інспекторати по працевлаштуванню безплатно надають працівникам (і також роботодавцям) **основну інформацію і консультацію щодо трудових відносин і умов роботи.**

### Спосіб вирішення:

Якщо роботодавець порушує закони, то на інспекторат по працевлаштуванню працівник може подати пропозицію на проведення перевірки. Пропозицію в письмовій формі можна послати поштою, але краще прийти на інспекторат особисто. На основі пропозиції інспекторат по працевлаштуванню може провести перевірку роботодавця. Одним з обов'язків інспекторату по працевлаштуванню є дотримання конфіденційності про особу того, хто вніс пропозицію провести перевірку. Тобто працівник не повинен побоюватися зворотньої негативної реакції роботодавця, так як роботодавець про це не повинен довідатися.

Якщо при перевірці інспекторат по працевлаштуванню встановить недоліки, то він накладе роботодавцю обов'язок усунути ці недоліки і одночасно за встановлені проступки накладе штраф. Закон встановлює верхню границю штрафу, у деяких випадках це значні суми: напр. за наказування понаднормової роботи в більшому об'ємі, ніж встановлює "Кодекс законів про працю", може бути накладений штраф аж до 2 млн. ч.к. Розмір штрафу залежить від інтенсивності і об'єму порушень. Якщо роботодавець здійснив проступок по відношенню до одного працівника, то накладений штраф буде нижчий, ніж у випадку масового порушення по відношенню до десятків працівників.

## КОНТРОЛЬНІ ОРГАНИ – ЦЕНТР ЗАНЯТОСТІ; МОЖЛИВІСТЬ ПОСТАНОВКИ НА ОБЛІК ПО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ



Чи можу я у випадку порушення моїх прав зі сторони роботодавця (напр. не виплата зарплати, порушення щодо робочого часу) звернутися за допомогою в Центр зайнятості?

**Ні**, в цій ситуації контрольні функції мають інспекторати по працевлаштуванню, які у випадку конкретної проблеми нададуть Вам і основну інформацію і консультації.



Центри зайнятості вповноважені виконувати контрольні функції тільки в окремо визначених випадках. Вони, окрім іншого, контролюють, чи **роботодавець не дискримінує** при здійсненні права на працевлаштування або чи **не виконується нелегальна робота** (щодо двох способів нелегальної роботи і санкцій див. сторінку 27).



Чи може Центр зайнятості поставити мене, іноземця без постійного проживання, на облік претендентів на роботу?

**Ні**, але Вас можуть поставити на облік так званих **бажаючих отримати роботу**.



На облік претендентів на роботу можна поставити тільки іноземця з постійним проживанням, на облік осіб, бажаючих отримати роботу, можна поставити будь-кого. Особі, бажаючій отримати роботу, Центр зайнятості може служити посередником при працевлаштуванні і може забезпечити їй рекваліфікацію, але не може їй виплачуватися матеріальна допомога у випадку втрати роботи.

## ПОЗОВ У СУД



Ви хочете звернутися зі своєю претензією в суд і не знаєте як правильно поступати?

## Нижченаведені матеріали містять основну інформацію щодо Ваших дій.



В області дотримування трудового законодавства інспекторати по працевлаштуванню мають ряд повноважень. При встановленні порушень вони мають право накладати на роботодавця штраф і накладати обов'язок усунути ці порушення, але не можуть примусити роботодавця до того, щоб він, напр. дійсно заплатив працівникові борг по зарплаті. Не тільки в даній ситуації, але і в багатьох інших (рішення про недійсність звільнення) необхідно звернутися зі своєю претензією в суд.

По індивідуальних трудових спорах на першому етапі приймають рішення районні суди (в Празі - районні суди, в Брно – міський суд). Відповідність суду визначається **по особі, проти якої направлений позов** (по місцю проживання фізичної особи або по місцю знаходження юридичної особи). Якщо Ви напр. працюєте в торговій фірмі, яка знаходиться в Празі 2, то позов проти цього роботодавцю необхідно подати на Районний суд в Празі 2.

При поданні позову потрібно, як правило, заплатити **судовий збір**. Якщо розглядається спір про грошову суму, то розмір збору визначається по сумі позову (якщо сума позову до 15 000 ч.к., то розмір збору 600 ч.к., при вищій сумі позову - 4 % від цієї суми); в решти позовів встановлюється конкретна величина судових зборів (як правило 1 000 ч.к.). В цивільному спорі не обов'язково мати адвоката, але у багатьох випадках його можна порекомендувати. Судовий збір і оплата адвоката – це так звані **судові витрати** на розгляд справи, які платить, як правило, та сторона, яка програла спір (тобто якщо Вас буде представляти адвокат, і Ви спір виграєте, то платити адвокату буде протилежна сторона).

Якщо Ви вагаєтеся, чи подати позов на суд, чи ні, потрібно оцінити, чи Ви маєте реальний шанс на успіх (чи Ви зможете достатньо доказати свої твердження і т.п.). Якщо Ви спір не виграєте, то Ви будете оплачувати судові витрати включно винагороди за представництво другої сторони, якщо вона наймала адвоката.

Позов повинен **містити**: назву суду, ідентифікаційні дані учасників (позивача і відповідача), а саме: ім'я, прізвище, адресу місця проживання (у випадку юридичної особи: назву і місце знаходження), описання вирішальних фактів і доказів і вказання проекту рішення, якого вимагає позивач.

**Увага!!!** При поданні багатьох позовів в трудовому законодавстві встановлені дуже короткі строки (напр. тільки 2 місяці при позові про недійсність звільнення). Якщо мова йде про вимогу виплати зарплати або інші грошові вимоги, строк давності становить 3 роки, під час якого необхідно подати позов.

Основну інформацію при трудових правовідносинах, як правило, надають недержавні неприбуткові організації (див. список в кінці публікації), працівники яких Вам можуть навіть допомогти написати позов.

## Питання та відповіді – Підприємницька діяльність ОБОВ'ЯЗКИ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМЦЯ



**Ви роздумуєте про те, щоб на території ЧР займатися підприємницькою діяльністю, але не знаєте, які обов'язки при цьому виникають?**

Як вже було сказано, приватний підприємець займається підприємницькою діяльністю самостійно, від власного імені і на власну відповідальність. При цій діяльності він відповідає за те, щоб належним чином виконувати свої обов'язки по відношенню до деяких установ, зокрема, до підприємницького управління, податкового управління і Чеського управління соціального забезпечення.

### **Обов'язки по відношенню до підприємницького управління**

Приватний підприємець, наприклад, зобов'язаний:

- чітко помітити ім'ям, прізвищем, ідентифікаційним номером об'єкт, в якому він займається підприємницькою діяльністю, і, по вимозі підприємницького управління, пред'явити на цей об'єкт документ, доказуючий право власника, орендатора або інше право,
- забезпечити, щоб, у випадку перевірки контрольними органами, в цьому об'єкті були в наявності документи, доказуючі спосіб придбання проданого товару або матеріалу, використовуваного на надання послуг; якщо підприємець купив вживаний товар або придбав товар без документів, він повинен ідентифікувати продавця і вести облік про ці факти включно дати укладених договірних відносин,
- забезпечити, щоб в об'єкті, призначеному для продажу товару або надання послуг, в робочий час була присутня особа, володіюча чеською або словацькою мовою,
- у випадку перервання діяльності на строк, довший 6 місяців, письмово повідомити цей факт підприємницькому управлінню.

### **Обов'язки по відношенню до податкового управління**

Приватний підприємець, наприклад, зобов'язаний:

- зареєструватися на відповідному по місцю податковому управлінні на протязі 30 днів від дня, коли він отримав свідоцтво на підприємницьку діяльність,
- на початку року (січень-березень) подати податкову декларацію за минулий календарний рік, в якій вказати свої доходи і видатки за цей рік і вирахувати розмір податку.

*Ставка податку з доходів фізичних осіб складає 15 % з прибутку (прибуток = доходи – витрати). Підприємець може використати можливість показати витрати в фіксованому (паушальному) розмірі 60 % від досягнутих доходів, що вигідно, зокрема, в ситуації, коли його дійсні витрати, пов'язані з підприємницькою діяльністю нижчі, ніж 60 %. Кожен платник податку має право використати знижку на платника податку розміром 24 840 ч.к. (цю знижку потрібно відняти від вирахованого податку і потім заплатити податок, як суму, перевищуючу цю знижку).*

## ОБОВ'ЯЗКИ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМЦЯ

### Обов'язки по відношенню до Чеського управління соціального забезпечення.

Приватний підприємець, наприклад, зобов'язаний:

- подати заяву на реєстрацію на пенсійне страхування і потім платити внески на пенсійне страхування і внесок на державну політику працевлаштування. Підприємець зобов'язаний кожен місяць платити страховий внесок, розмір якого встановлюється від розміру доходів, досягнених в минулому календарному році. Якщо підприємець тільки починає займатися підприємницькою діяльністю (і не мав в минулому році доходи), то він повинен платити мінімальний страховий внесок розміром 1 731 ч.к. Після подачі податкової декларації на початку наступного року вже ясно, які він мав доходи і витрати в минулому році, і до кінця квітня необхідно подати так званий звіт про доходи і витрати. У звіті він порухує заплачені внески і, якщо встановить, що внески заплачені в недостатньому розмірі, то він повинен доплатити різницю. Розмір внеску складає 29,2 % від так званої бази для начислення, який потім складає 50 % податкової бази (податкова база = доходи – витрати).
- повідомити про кінець підприємницької діяльності.

Всі вищевказані обов'язки по реєстрації підприємець може сповнити одночасно при заяві про початок підприємницької діяльності в підприємницькому управлінні, де він заповнить відповідні анкети і для податкового управління і Чеського управління соціального забезпечення.

Якщо приватний підприємець не буде виконувати свої обов'язки належним чином, то відповідні органи можуть накласти на нього санкції у формі штрафів і пені. Невиконання своїх обов'язків може мати вплив і на продовження дії дозволу на довгострокове проживання з метою підприємницької діяльності, тому що до заяви на продовження дозволу потрібно додати довідки податкового управління і Чеського управління соціального забезпечення про стан недоплатків підприємцем податків і страхових внесків (див. сторінка 14).

### Приклад:

Підприємець почав займатися підприємницькою діяльністю 1.6.2010 р. і його доходи склали 400 000 ч.к. Після початку підприємницької діяльності він платив кожен місяць страховий внесок розміром 1 731 ч.к.. На початку наступного року він подав податкову декларацію. Його витрати не були високі, тому він використовує фіксований розмір витрат 60% від доходів. Таким чином прибуток (доходи мінус витрати) складає 160 000 ч.к. Податок з доходів фізичних осіб складає 15 % з прибутку, тобто 24 000 ч.к.

Підприємець використовує знижку на платника податку (24 840 ч.к.) і в цьому конкретному випадку він не повинен платити жодний податок. Після подачі податкової декларації підприємець подасть звіт про доходи і витрати Чеському управлінню соціального забезпечення. Внесок на соціальне страхування складає 50 % податкової бази, в нашому випадку 80 000 ч.к., з цієї суми потрібно вирахувати внесок 29,2 %, тобто 23 360 ч.к. Підприємець вже заплатив внески 10 386 ч.к., тобто залишається доплатити 12 974 ч.к..



### **Управління служби поліції у справах іноземців**

Olšanská 2, pošt. schránka 78  
(вул. Ольшанска 2, пошт. ящик 78)  
130 51 Praha 3 (130 51 м. Прага 3)  
тел. +420 974 841 219 – секретаріат  
директора  
факс: +420 974 841 093  
e-mail: krcpp@mvcrcz

**Довідковий телефон в питаннях перебування іноземців на території ЧР**  
понеділок – четвер 9:00–15:30 год.,  
п'ятниця 9:00–14:00 год.  
тел.: +420 974 841 356, +420 974 841 357  
e-mail: infoscpr@mvcrcz

*В рамках служби поліції у справах іноземців діє сім обласних управлінь; до кожного обласного управління відноситься кілька інспекторатів поліції у справах іноземців. Телефони на окремі інспекторати можна знайти на обласному управлінні або на сайті поліції у справах іноземців.*

*<http://www.policie.cz> – Útvary policie ČR – Celorepublikové útvary – Služba cizinecké policie – Kontakty.*

*( <http://www.policie.cz> - Підрозділи поліції ЧР – Республіканські підрозділи – Служба поліції у справах іноземців – Контакти).*

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Брно**

Korečská 938/3 (вул. Копечна 938/3)  
602 00 Brno (602 00 м. Брно)  
тел.: +420 974 620 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 620 345  
e-mail: cprbrno@mvcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Ческе Будейовице**

Pražská třída 558 (Пражска тржіда 558)  
370 74 České Budějovice (370 74 м. Ческе Будейовице)  
тел.: +420 974 220 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 220 660  
e-mail: sekrscpp@mvcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Градец Кралове**

Bidlova 477 (вул. Бідлова 477)  
501 01 Hradec Králové (501 01 м. Градец Кралове)  
тел.: +420 974 520 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 520 228  
e-mail: scp.hk.sekret@pcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Острава**

Milíčova 20 (вул. Мілічова 20)  
728 51 Ostrava (728 51 м. Острава)  
тел.: +420 974 720 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 720 228  
e-mail: scppova@mvcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Плзень**

Slovanská alej 26 (Слованска алей 26)  
307 51 Plzeň (307 51 м. Плзень)  
тел.: +420 974 320 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 320 228  
e-mail: scpppld@mvcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Прага**

Olšanská 2 (вул. Ольшанска 2)  
130 51 Praha 3 (130 51 м. Прага)  
тел.: +420 974 820 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 820 783  
e-mail: cprpmedia@mvcrcz

### **Обласне управління служби поліції у справах іноземців м. Усті над Лабем**

Masarykova 27 (вул. Масарикова 27)  
400 01 Ústí nad Labem (400 01 м. Усті над Лабем)  
тел.: +420 974 420 229 – секретаріат  
директора  
факс.: +420 974 427 042  
e-mail: orcppul@mvcrcz



**Південно-моравська область**

Південно-моравський регіональний центр по підтримці інтеграції іноземців  
Mezírka 1 (вул. Мезірка 1)  
602 00 Brno (602 00 м. Брно)  
тел.: +420 533 433 540  
e-mail: cizincijmk@centrum.cz

**Моравсько-слезька область**

Центр по підтримці інтеграції іноземців  
– Моравсько-слезька область  
Českoobraterská 2227/7 (вул.  
Ческобратрська 2227/7)  
702 00 Ostrava (702 00 м. Острава)  
мобіл.тел.: +420 725 148 522  
тел./факс.: +420 596 112 626  
e-mail: icostrava@suz.cz  
www.integracnicentra.cz

**Пардубічка область**

Центр по підтримці інтеграції іноземців  
– Пардубічка область  
Voženy Němcové 2625 (вул. Божени  
Немцове 2625)  
530 02 Pardubice (530 02 м. Пардубіце)  
мобіл.тел.: +420 725 148 519  
тел.: +420 466 736 124  
тел./факс.: +420 466 952 066  
e-mail: icpardubice@suz.cz  
www.integracnicentra.cz

**Пльзеньська область**

Центр по підтримці інтеграції іноземців  
– Пльзеньська область  
Resslova 14 (вул. Ресслова 14)  
301 00 Plzeň (301 00 м. Пльзень)  
мобіл.тел.: +420 725 874 975  
тел./факс.: +420 377 223 157  
e-mail: icplzen@suz.cz  
www.integracnicentra.cz

**Устецька область**

Центр по підтримці інтеграції іноземців  
в Устецькій області  
Velká Hradební 33  
(вул. Велка Градебні 33)  
400 21 Ústí nad Labem (v budově Národního domu) (400 21 м. Усті над Лабем - в приміщенні Народного Дому)  
тел.: +420 475 216 536  
email: usti@centrumcizincu.cz  
www.centrumcizincu.cz

**Злінська область**

Центр по підтримці інтеграції іноземців  
– Злінська область  
Lorencova 3791 (вул. Лоренцова 3791)  
760 01 Zlín (760 01 м. Злін)  
мобіл.тел.: +420 725 148 515  
тел./факс.: +420 577 018 651  
e-mail: iczlin@suz.cz  
www.integracnicentra.cz

*Від 2010 року будуть діяти чотири нові регіональні центри по підтримці інтеграції іноземців в наступних областях:*

**Південно-чеська область** – м. Ческе Будейовице

**Карловарська область** – м. Карлові Вари

**Ліберецька область** – м. Ліберець

**Оломоуцька область** – м. Оломоуць

*Контакти на ці центри будуть знаходитися на сайті [www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz).*



## ДОВІДНИК НЕДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЯКІ НАДАЮТЬ ІНОЗЕМЦЯМ КОНСУЛЬТАЦІЇ

### Столиця Прага і Центрально-чеська область

**Arcidiecézní charita Praha (Архієпископська  
благодійна організація м. Прага)**  
Londýnská 44, 120 00 Praha  
(вул. Лондинська 44, 120 00 м. Прага)  
тел.: +420 224 246 519, 224 246 573  
факс.: +420 222 522 352  
www.charita-adopce.cz

### **Berkat a KC InBáze (Беркат а КЦ ІнБазе)**

Legerova 50, 120 00 Praha 2  
(вул. Лерерова 50, 120 00 м. Прага 2)  
тел./факс.: +420 224 941 415  
Беркат – мобіл.тел.: +420 739 037 353,  
e-mail: berkat@berkat.cz  
ІнБазе – мобіл.тел.: +420 739 578 343,  
e-mail: info@inbaze.cz  
www.berkat.cz

### **Centrum pro integraci cizinců (CIC) (Центр по інтеграції іноземців ЦІЦ)**

Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3  
(вул. Кубелікова 55, 130 00 м. Прага 3)  
тел.: +420 222 713 332  
e-mail: info@cicpraha.org  
www.cicpraha.org

### **META o. s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů**

### **Poradenské a informační centrum pro mladé migranty (PIC)**

(META o.s. – Товариство в питаннях  
можливостей для молодих мігрантів  
Консультаційний та довідковий центр для  
молодих мігрантів ПІЦ)  
Rumunská 29, 120 00 Praha 2  
(вул. Румунська 29, 120 00 м. Прага 2)  
тел./факс.: +420 222 521 446, +420 775 339 003  
e-mail: info@meta-os.cz  
www.meta-os.cz

### **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU Praha) (Організація по допомозі біженцям ОПУ Прага)**

Kovářská 4, 190 00 Praha 9  
(вул. Коваржска 4, 190 00 м. Прага 9)  
тел.: +420 284 683 714, +420 284 683 545  
факс.: +420 233 371 258  
e-mail: opu@opu.cz  
www.opu.cz

### **Poradna pro integraci (PPI) (Консультаційний центр по інтеграції ППІ)**

Senovážná 2, 110 00 Praha 1 (вул. Сеноважна  
2, 110 00 м. Прага 1)  
тел.: +420 224 216 758, +420 603 281 269  
тел./факс.: +420 224 213 426  
e-mail: praha@p-p-i.cz  
www.p-p-i.cz

### **Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO)**

### **(Консультаційний центр в питаннях громадянства, громадських і людських правах ППО)**

Ječná 7, 120 00 Praha 2  
(вул. Єчна 7, 120 00 м. Прага 2)  
тел.: +420 270 003 280  
e-mail: poradna@poradna-prava.cz  
www.poradna-prava.cz

### **Sdružení pro integraci a migraci (Організація по інтеграції і міграції)**

Senovážná 2, 110 00 Praha 1  
(вул. Сеноважна 2, 110 00 м. Прага 1)  
тел.: +420 224 224 379  
e-mail: poradna@refug.cz  
www.uprchlici.cz

### Південно-чеська область

### **Diecézní charita České Budějovice**

### **(Єпархіальна благодійна організація м. Чеське Будейовіце)**

Kanovická 16/405, 370 01 (вул. Кановіцка  
16/405, 370 01 м. Чеське Будейовіце)  
тел./факс.: +420 386 353 120  
e-mail: info@charitacb.cz  
www.charitacb.cz

### **Organizace pro pomoc uprchlíkům**

### **(Організація по допомозі біженцям)**

Žižkova 1, 370 01 České Budějovice  
(вул. Жіжкова 1, 370 01 м. Чеське Будейовіце)  
тел.: +420 389 007 281,  
тел./факс.: +420 387 747 281  
e-mail: opu.cbudejovice@opu.cz

### Південно-моравська область

### **Diecézní charita Brno, oddělení migrace**

### **(Єпархіальна благодійна організація м. Брно, відділ міграції)**

Šumavská 33, 602 00 Brno  
(вул. Шумавська 33, 602 00 м. Брно)  
тел.: +420 545 133 494, +420 603 157 640  
e-mail: migrace.dchbrno@caritas.cz  
www.dchbrno.caritas.cz

### **Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**

### **(Організація по допомозі біженцям ОПУ)**

Leitnerova 9/682, 602 00 Brno (вул.  
Лейтнерова 9/682, 602 00 м. Брно)  
тел.: +420 731 928 388,  
тел./факс.: +420 543 210 443  
e-mail: opu.brno@opu.cz  
www.opu.cz

### **Sdružení občanů zabývajících se emigra- nty (SOZE)**

### **(Громадське об'єднання по допомозі емігрантам СОЗЕ)**

Mostecká 5, 614 00 Brno  
(вул. Мостецка 5, 614 00 м. Брно)  
тел.: +420 545 213 643, факс.: +420 545 213 746  
e-mail: soze@soze.cz  
www.soze.cz



## ДОВІДНИК НЕДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЯКІ НАДАЮТЬ ІНОЗЕМЦЯМ КОНСУЛЬТАЦІЇ

### Крало́ве-граде́цка о́бласть

**Poradna pro cizince a uprchlíky**  
(Консультаційний центр для іноземців і біженців)

**Diecézní Charita Hradec Králové**  
(Єпархіальна благодійна організація м. Градець Крало́ве)

Velké náměstí 37, 500 01  
Hradec Králové (Велке наме́сті 37, 500 01 м. Градець Крало́ве)  
тел.: +420 495 063 135,  
факс.: +420 495 063 134  
email: jan.koci@hk.caritas.cz,  
poradna.cizinci@hk.caritas.cz  
www.hk.caritas.cz

### Ліберецька о́бласть

**Poradna pro dlouhodobě legálně usazené cizince v České Lípě**

(Консультаційний центр для іноземців з довгостроковим легальним проживанням м. Ческа Ліпа)

**Farní charita Česká Lípa (Благодійна організація при плебані м. Ческа Ліпа)**

Dubická 2189, 470 01 Česká Lípa  
(вул. Дубічка 2189, 470 01 м. Ческа Ліпа)  
тел.: +420 487 823 922, +420 774 116 412  
email: cizinci@fchcl.cz  
www.fchcl.cz

### Оломоуцька о́бласть

**Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)**

(Громадське об'єднання по допомозі емігрантам СОЗЕ)

Ostružnická 28, 772 00 Olomouc  
(вул. Остружнічка 28, 772 00 м. Оломоуць)  
тел.: +420 585 242 535  
e-mail: soze@soze.cz  
www.soze.cz

### Пардубі́цка о́бласть

**Most pro lidská práva (Міст для людських прав)**

17. listopadu, 530 02 Pardubice  
(вул. 17 листопаду, 530 02 м. Пардубіце)  
тел./факс.: +420 732 754 239, 467 771 170  
e-mail: mistprolp@seznam.cz  
www.mostlp.org

### Плзеньська о́бласть

**Poradna pro cizince a uprchlíky**  
(Консультаційний центр для іноземців і біженців)

**Diecézní charita Plzeň (Єпархіальна благодійна організація м. Плзень)**

Sukrovarská 16, 301 00 Plzeň  
(вул. Цукроварська 16, 301 00 м. Плзень)  
тел./факс.: +420 377 441 736  
e-mail: poradna@dchp.cz  
www.charita.cz/plzen

**Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)**  
(Організація по допомозі біженцям ОПУ)

Tylova 2090/1, 301 00 Plzeň  
(вул. Тилова 2090/1, 301 00 м. Плзень)  
тел.: +420 377 222 098  
e-mail: opu.plzen@opu.cz

### Устецька о́бласть

**Diecézní charita Litoměřice (Єпархіальна благодійна організація м. Літомержїце)**

Dómské náměstí 10, 412 01 Litoměřice  
(Домске наме́сті 10, 412 01 м. Літомержїце)

Літомержїце)  
тел./факс.: +420 416 733 487  
e-mail: migrace@dchlmt.cz  
www.dchlmt.cz

**Komunitní multikulturní centrum**

(Об'єднаний мультикультурний центр)  
**Poradna pro integraci (Консультаційний центр по інтеграції)**

Velká Hradební 33, 400 21 Ústí nad Labem  
(в будові На́родного до́му)

(вул. Велка Граде́бні 33, 400 21 м. Усті над Лабем - в приміщенні На́родного До́му)  
тел.: +420 475 208 449, +420 731 175 833  
тел./факс.: +420 475 216 536  
e-mail: usti@p-p-i.cz  
www.p-p-i.cz, www.multikulturnicentrum.cz

### О́бласть Височина

**Občanská poradna Jihlava**

(Консультаційний центр для громадян м. Їглава)

Žižkova 13, 586 01 Jihlava  
(вул. Жіжкова 13, 586 01 м. Їглава)  
тел.: +420 567 330 164  
e-mail: opj@volny.cz

**Občanská poradna Jihlava, detašované pracoviště v Telči**

(Консультаційний центр для громадян м. Їглава, філія м. Телч)

Masarykova 330, 588 56 Telč  
- в будові поліклініки  
(вул. Масарикова 330, 588 56 м. Телч – в приміщенні поліклініки)

**OP Třebíč – Občanská poradna Třebíč**

(Консультаційний центр для громадян м. Тржебіч)

Dreuschuchova 17, 674 01 Třebíč  
(вул. Дрейшухова 17, 674 01 м. Тржебіч)  
тел.: +420 568 845 348  
e-mail: obcanskaporadna@seznam.cz

**ОРГАНИ ІНСПЕКЦІЇ ПО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ**

*Приймальні години для громадян в Державній інспекції по працевлаштуванню і в обласних інспекторатів по працевлаштуванню одинакові:*

*понеділок і середа 8:00–17:00 год.  
вівторок, четвер, п'ятниця 8:00–14:00 год.*

*Консультаційні центри працюють, як правило, один день в тиждень або один день в два тижні.*

*Телефонні номери консультаційних центрів та інша інформація вказана на сайті окремих інспекторатів.*

**Державна інспекція по працевлаштуванню**

Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava (пл. Горні наместі 103/2, 746 01 м. Опава)  
тел.: +420 553 696 154,  
факс.: +420 553 626 672  
e-mail: opava@suip.cz  
www.suip.cz

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню столиці Праги**

Kladenská 103/105, 160 00 Praha 6 (вул. Кладенська 103/105, 160 00 м. Прага 6)  
тел.: +420 235 364 006,  
факс.: +420 235 362 007  
e-mail: praha@oip.cz  
www.suip.cz/oip03

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню Центрально-чеської області**

Ve Smečkách 29, 110 00 Praha 1 (вул. Ве Смечках 29, 110 00 м. Прага)  
тел.: +420 221 924 200,  
факс.: +420 222 211 498  
e-mail: stredni.cechy@oip.cz  
www.suip.cz/oip04

Консультаційні центри Центрів зайнятості (працює один день в два тижні)

Benešov (Dukelská 2080) (м. Бенешов, вул. Дукельська 2080), Beroun (Okružní 26) (м. Бероун, вул. Окружні 26), Kladno (Dukelských hrdinů 1372) (м. Кладно, вул. Дукельських Грдіну 1372),

Kolín (Kutnohorská 39) (м. Колін, вул. Кутногорська 39), Kutná Hora (Benešova 2/70) (м. Кутна Гора, вул. Бенешова 2/70), Mladá Boleslav (Jaselská 292/IV) (м. Млада Болеслав, вул. Яселська 292/IV), Nymburk (Dělnická292/IV) (м. Нимбурк, вул. Делніцка 292/IV), Příbram (nám. T. G. Masaryka 145) (м. Пржібрам, пл. Т. Г. Масарика 145), Rakovník (nábř. T. G. Masaryka 2473) (м. Раковнік, набржежі Т. Г. Масарика 2473) Консультаційний пункт: Mělník (Tyršova 106) (м. Мнелнік, вул. Тиршова 106)

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню областей Південно-чеської і Височіна**

Vodní 21, 370 06 České Budějovice (вул. Водні 21, 370 06 м. Ческе Будейовіце)  
тел.: +420 387 843 411, +420 387 424 271,  
факс.: +420 387 843 419  
e-mail: budejovice@oip.cz  
www.suip.cz/oip05

регіональний пункт м. Йглава  
třída Legionářů 17/4181, 586 01 Jihlava (тржіда Леґіонаржу 17/4181, 586 01 м. Йглава)  
тел.: +420 567 302 107,  
факс.: +420 567 301 262  
e-mail: jihlava@oip.cz

Консультаційні пункти:

Český Krumlov (Plešivec 251) (м. Чески Крумлов, Плешівец 251), Písek (nábř. 1. máje 2259) (м. Пісек, набржежі 1 має 2259), Tábor (Roháčova 2614) (м. Табор, вул. Рогачова 2614), Havlíčkův Brod (Jihlavská 42) ( м. Гавлічків Брод, вул. Йглавська 42), Pelhřimov (Pražská 127) (м. Пелгржамов, вул. Пражська 127), Třebíč (Sedlákova 1) (м. Тржебіч, вул. Седлакова 1), Žďár nad Sázavou (Strojírenská 28) (м. Ждяр над Сазавоу, вул. Строїренська 28), Jindřichův Hradec (Janderova 147) (м. Індржіхув Градец, вул. Яндерова 147), Prachatice (Poštovní 113) (м. Прахатіце, вул. Поштовні 113), Strakonice (Textiláků 393) (м. Страконіце, вул. Текстілаку 393)



**Обласний інспекторат по працевлаштуванню Пльзеньської і Карловарської областей** Schwarzova 27, 301 00 Plzeň (вул. Шварцова 27, 301 00 м. Пльзень)  
тел.: +420 377 423 066,  
факс.: +420 377 372 926  
e-mail: plzen@oip.cz  
www.suip.cz/oip06

регіональний пункт м. Соколов  
Jednoty 654, 356 01 Sokolov (вул. Єдноти 654, 356 01 м. Соколов)  
тел./факс.: +420 352 672 172,  
тел.: +420 352 672 180  
e-mail: sokolov@oip.cz

Консультаційні пункти в Центрах зайнятості:  
м. Карлові Вари, м. Клатови, м. Рокицани, м. Домажлице, м. Тахов, м. Хеб

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню Устецької і Ліберецької областей**  
SNP 2720/21, 400 11 Ústí nad Labem (вул. СНП 2720/21, 400 11 м. Усті над Лабем)  
тел.: +420 472 774 165,  
факс.: +420 472 772 589  
e-mail: usti@oip.cz  
www.suip.cz/oip07

регіональний пункт м. Ліберец  
nám. Dr. E. Beneše 24 (1.patro, č. dveří 12–19), 460 73 Liberec (нам. Др. Е. Бенеше 24, 2-й поверх, кімната № 12-19, 460 73 м. Ліберец)  
тел.: +420 485 244 481,  
факс.: +420 485 244 485  
e-mail: liberec@oip.cz

Консультаційні пункти в Центрах зайнятості:  
OSSZ Litoměřice (Seifertova 2063/3) (ОССЗ - Районне управління соціального забезпечення м. Літомнержіце, вул. Сайфертова 2063/3), Děčín (Březinova 442/1) (м. Дечін, вул. Бржезінова 442/1), Jablonec nad Nisou (E. Floriánové 3) (м. Яблонец над Нісоу, вул. Е. Флоріанове 3), OSSZ Teplice (Přítkovská 1576/44) (ОССЗ м. Теплице, вул. Пржітковська 1576/44), Most (tř. Budovatelů 1989) (м. Мост, тш. Будователу 1989), Loupu (Pod Nemocnicí 2380) (м. Лоупу, вул. Под Немощниці 2380), Semily (Voňkovská 572) м. Семіли, вул. Боржковська 572), OSSZ Chomutov (Roháčova 4183) (ОССЗ м. Хомутов, вул. Рогачова 4183), Česká Lípa (Děčínská 389, budova B – za soudem, přizemí – č. 101) (м. Ческа Ліпа, вул. Дечінська 389, будинок Б – за судом, 1-й поверх № 101)

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню Кралево-градецької і Пардубицької областей**  
Říční 1195, pošt. příhrádka 53, pošta 2, 501 01 Hradec Králové (вул. Ржічні 1195, пошт. ящик 53, пошта 2, 501 01 м. Градец Кралове)  
тел.: +420 495 217 494, 495 219 012,  
факс.: +420 495 219 070  
e-mail: hradec@oip.cz  
www.suip.cz/oip08

регіональний пункт м. Хрудім  
Městský park 274, 537 01 Chrudim IV (Мнестскі парк 274, 537 01 м. Хрудім ІV)  
тел.: +420 469 623 130  
e-mail: chrudim@oip.cz

Консультаційні пункти в Центрах зайнятості:  
м. Рихнов над Кнежноу, м. Трутнов, м. Наход, м. Їчін, м. Пардубіце, м. Усті над Орліці (будинок ОССЗ), м. Світави

**Обласний інспекторат по працевлаштуванню Південно-моравської і Злінської областей**  
Milady Horákové 3, 658 60 Brno (вул. Мілади Горакове 3, 658 60 м. Брно)  
тел.: +420 545 321 285,  
факс.: +420 545 211 303  
e-mail: brno@oip.cz  
www.suip.cz/oip09

регіональний пункт м. Злін  
tř. Tomáše Bati 3792 (budova Okresní správy sociálního zabezpečení), 760 01 Zlín (вул. Томаше Баті 3792, будинок ОССЗ, 760 01 м. Злін)

Консультаційні пункти:  
Blansko (K. J. Mašky 2) (м. Бланско, вул. К. Й. Машки 2), Břeclav (nám. T. G. Masaryka 9A) (м. Бржецлав, нам. Т. Г. Масарика 9A), Hodonín (Dukelských hrdinů 3653/1) (м. Годонін, вул. Дукельських героїв 3653/1), Kroměříž (Husovo nám. 535/21) (м. Кромнержіж, Гусово нам. 535/21), Uherské Hradiště (Svatováclavská 568) (м. Угерске Градіште, вул. Сватовацлавська 568), Valašské Meziříčí (Železničního vojska 1349) (м. Валашске Мезіржічі, вул. Железничного воєська 1349), Vyškov (Nádražní 7) (м. Вишков, вул. Надражні 7), Zlín (Kúty 3967) (м. Злін, вул. Кути 3967), Znojmo (Masarykovo nám. 22/449) (м. Зноймо, Масариково нам. 22/449)



**Обласний інспекрат по  
працевлаштуванню Моравсько-  
слезької і Оломоуцької областей**  
Živičná 2, 702 69 Ostrava (вул. Жівічна 2,  
702 69 м. Острава)  
тел.: +420 950 143 711,  
факс.: +420 596 110 164  
e-mail: ostrava@oip.cz  
www.suip.cz/oip10

регіональний пункт м. Оломоуц  
tř. Kosmonautů 8 (v 1. patře AB centra),  
772 00 Olomouc  
(вул. Космонауту 8 (на 1-му поверсі АБ  
центра) 772 00 м. Оломоуц)  
тел. +420 587 433 249, +420 587 433 238

Консультаційні пункти:  
Přerov (Žerotínovo nám. 168/21) ,  
Šumperk (Starobranská 2700/19)  
(м. Шумперк, вул. Старобранска  
2700/19), Jeseník (Karla Čapka 1147)  
(м. Єсенік, вул. Карла Чапка 1147),  
Bruntál (Jesenická 717) (м. Брунтал,  
вул. Єсеніцка 717), Frýdek-Místek  
(Na Poříčí 3510) (м. Фрідек-Містек, вул.  
На Поржічі 3510), Karviná (tř. Osvoboze-  
ní 1388/60) (м. Карвіна, вул. Освобозені  
1388/60), Nový Jičín (Mgr. Šrámka 1099)  
(м. Нови Їчін, вул. Мгр. Шрамка 1099),  
Opava (sídlo SÚIP, Horní náměstí 103/2)  
(м. Опава, офіс СУІП, Горні наместі 103/2)

### ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ

Мережа Центрів зайнятості в Чеській  
Республіці досить густа, Центр  
зайнятості знаходиться в кожному  
більшому місті (бувшому районному  
центрі). Деякі Центри зайнятості  
мають філії і в менших містах.

Контактну інформацію на Центри  
зайнятості Ви знайдете на  
Інтегрованому порталі Міністерства  
праці і соціальних справ: <http://portal.mpsv.cz/sz/local>.

### ТЕЛЕФОННИЙ ЦЕНТР ПОСЛУГ ПО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ

Тут Ви отримаєте інформацію по  
питаннях працевлаштування, але  
не консультацію по по юридично-  
трудовах питаннях

тел.: +420 844 844 803

Ціна розмови зі стаціонарного телефону  
1,53 ч.к./хв. включно ПДВ,  
ціна розмови з мобільного телефону  
4,50 ч.к./хв. включно ПДВ  
робочий час: понеділок – п'ятниця  
8:00–20:00 год.  
e-mail: [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz),  
[callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz)