



**КИШЕНЬКОВИЙ
ПОСІБНИК**

**ЮРИДИЧНОЇ
ДОПОМОГИ**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**
UN MIGRATION



Norwegian Ministry of
Foreign Affairs

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



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

Переклад українською був здійснений у 2023 році за фінансової підтримки МОМ та Міністерства закордонних справ Королівства Норвегія .



**ТРУДОВИЙ
ДОГОВІР**

СПОЧАТКУ - ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ПОТІМ - РОБОТА!

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

Детальніше в **§ 34** Трудового кодексу

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР. ЩО ЦЕ ОЗНАЧАЄ?

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

А ЯК ЩОДО ВИПРОБУВАЛЬНОГО ТЕРМІНУ?

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

Детальніше в **§ 35** а **§ 35** Трудового кодексу

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

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

Детальніше в **§ 346b** Трудового кодексу



ЗВІЛЬНЕННЯ

КОЛИ МЕНЕ МОЖУТЬ ЗВІЛЬНИТИ?

Під час випробувального терміну ваше працевлаштування може бути припинене в будь-який день без пояснення причин.

В іншому випадку роботодавець не може вас звільнити без поважних причин. Він повинен дотримуватися закону, який передбачає перелік причин, таких як: скорочення штату, викликане організаційними змінами, втрата придатності до роботи за станом здоров'я, незадовільне виконання або порушення обов'язків. Якщо вас звільнили, з'ясуйте, як керівник обгрунтував причини вашого звільнення, і звертеся з законом або проконсультуйтеся з юристом.

ЧИ ВАРТО ПІДПИСУВАТИ УГОДУ ПРО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

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

Детальніше в **§ 49** Трудового кодексу

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

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

Детальніше в **§ 67** Трудового кодексу

Я НЕ ОТРИМАВ ПРЕМІЮ, ЯК ЗАХИСТИТИ СВОЇ ІНТЕРЕСИ?

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

Детальніше в **§ 109** Трудового кодексу

МІЙ РОБОТОДАВЕЦЬ НАКЛАВ ШТРАФ ЗА ЗАПІЗНЕННЯ. ЦЕ ЗАКОННО?

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

Детальніше в **§ 346b** Трудового кодексу

МІЙ РОБОТОДАВЕЦЬ ЗАБОРГУВАВ МЕНІ ЗАРПЛАТУ. ЩО Я МОЖУ ЗРОБИТИ?

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



РОБОЧИЙ ЧАС

ЧИ МОЖУ Я ВІДМОВИТИСЯ ВІД ЗМІНИ ГРАФІКУ РОБОТИ?

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

Детальніше в **§ 84** Трудового кодексу

А ЯК ЩОДО ПОНАДНОРМОВОЇ РОБОТИ?

Роботодавець може призначати понаднормову роботу з дня на день або з години на годину, але лише з серйозних виробничих причин! Відповідно до закону, понаднормові роботи не можуть перевищувати 8 годин на тиждень і 150 годин на рік.

Однак, у випадку, якщо ви і ваш керівник домовилися про більшу кількість годин – це означає, що ви працюєте в режимі узгодженої понаднормової роботи. В середньому понаднормова робота не повинна перевищувати 8 годин на тиждень протягом 6 місяців. Ви маєте право отримувати належну винагороду за понаднормову роботу – на додаток до погодинної зарплати, за понаднормову роботу також передбачена доплата щонайменше 25 % від вашого середнього заробітку. Або ви можете домовитися з керівником про надання днів відпочинку замість оплати за понаднормову роботу.

Детальніше в **§ 93** а **§ 114** Трудового кодексу



ВІДПУСТКА

НА ЯКУ ВІДПУСТКУ Я МАЮ ПРАВО?

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

ЧИ МОЖУ Я САМ ВИЗНАЧИТИСЯ З ДАТАМИ ВІДПУСТКИ?

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

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

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

Детальніше в **§ 222** Трудового кодексу



**ВИРОБНИЧІ
ТРАВМИ**

ЩО ТАКЕ НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ВИРОБНИЦТВІ?

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

Детальніше в **§ 271k** Трудового кодексу

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

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

Детальніше в **§ 269** Трудового кодексу



**ХТО
ДОПОМОЖЕ
ЗАХИСТИТИ
МОЇ ІНТЕРЕСИ?**

ЧОМУ ПРОФСПІЛКИ?

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



cmkos.cz



facebook.com/CMKOS



twitter.com/ODBORY



info@cmkos.cz



ČMKOS



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs