

## ODDELEGOWYWANIE PRACOWNIKÓW

Za oddelegowanego pracownika jest uważany pracownik, który w określonym czasie wykonuje pracę na terenie innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej niż to, w którym zwykle pracuje. Jeśli pracownik pracodawcy z innego państwa członkowskiego UE został oddelegowany do pracy na terenie Republiki Czeskiej w ramach międzynarodowego świadczenia usług, obowiązują go czeskie przepisy prawne w przypadku:

- maksymalnego czasu pracy i minimalnego okresu odpoczynku,
- minimalnego okresu trwania urlopu w roku kalendarzowym lub proporcjonalnej jego części,
- minimalnego wynagrodzenia, odpowiedniej wartości gwarantowanego wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń za godziny nadliczbowe,
- bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy,
- warunków pracy kobiet w ciąży, kobiet karmiących oraz matek do dziewięciu miesięcy po urodzeniu dziecka, jak też kobiet młodocianych,
- równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji,
- warunków pracy przy zatrudnieniu za pośrednictwem Agencji Pracy Tymczasowej.

Wyżej wymienione przepisy nie są stosowane, o ile analogiczne przepisy w państwie członkowskim UE wysyłającym pracownika w ramach międzynarodowego świadczenia usług, okazały się korzystniejsze dla pracownika. Korzystność oceniana jest w przypadku każdego prawa wynikającego ze stosunku prawnopracowniczego oddzielnie.

## PRZESZKODY W PRACY PO STRONIE PRACOWNIKA

W przypadku, kiedy przeszkoda w pracy jest wcześniej pracownikowi znana, jest on zobowiązany złożyć pracodawcy wniosek o udzielenie mu dnia wolnego od pracy. W pozostałych przypadkach pracownik bez zbędnej zwłoki zawiadomi pracodawcę o przeszkodzie i przewidywanym czasie jej trwania. Przeszkodę w pracy pracownik musi pracodawcy udowodnić. Pracodawca usprawiedliwi nieobecność pracownika w pracy na czas trwania ważnych, osobistych przeszkód w pracy, które tymczasowo uniemożliwiają wykonywanie pracy ze strony pracownika takich jak: tymczasowa niezdolność do pracy; kwarantanna; urlop macierzyński lub wychowawczy; opieka nad chorym dzieckiem poniżej 10 roku życia lub innym członkiem rodziny wspólnie zamieszkującym; czas opieki nad chorym dzieckiem poniżej 10 roku życia lub innym członkiem rodziny wspólnie zamieszkującym w przypadkach zgodnych z § 39 prawa o ubezpieczeniu chorobowym oraz czas opieki nad dzieckiem poniżej 10 roku życia w przypadkach zgodnych z § 39 prawa o ubezpieczeniu chorobowym, w przypadku gdy osoba fizyczna, która opiekuje się dzieckiem, poddała się badaniom lub leczeniu w zakładzie opieki zdrowotnej, których nie można było wykonać poza godzinami pracy pracownika, w związku z tym nie mogła opiekować się dzieckiem.

### Inne ważne, osobiste przeszkody w pracy

W przypadku, kiedy pracownik nie może wykonywać pracy z innych, ważnych powodów osobistych związanych z jego osobą, pracodaw-

ca jest zobowiązany udzielić mu przynajmniej w ustalonym zakresie czasu wolnego od pracy, a w określonych przypadkach także zapewnić wynagrodzenie lub płacę w wysokości średniego zarobku.

## PRZESZKODY W PRACY PO STRONIE PRACODAWCY

### W przypadku, kiedy pracodawca nie może wykonywać pracy:

- z powodu przejściowej usterki, której nie zawinił, lub z innych przyczyn eksploatacyjnych, np. przestoju, a pracownik nie został przeniesiony na inne stanowisko pracy, należy mu się wynagrodzenie lub płaca w wysokości co najmniej 80 % średniego zarobku.
- z powodu przerw w pracy spowodowanych niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi lub klęską żywiołową, a jeśli pracownik nie został przeniesiony na inne stanowisko pracy, należy mu się wynagrodzenie lub płaca w wysokości co najmniej 60 % średniego zarobku.

W przypadku, kiedy pracownik nie może wykonywać pracy z innych przeskód po stronie pracodawcy niż przestój lub przerwa w pracy spowodowana niekorzystnymi warunkami pogodowymi lub klęską żywiołową, pracodawca zapewni mu wynagrodzenie lub płacę w wysokości średniego zarobku.

W przypadkach, gdy pracodawca z przyczyn obiektywnych w okresie przejściowym, nie jest w stanie zapewnić pracownikom pracy w określonym tygodniowym wymiarze pracy z powodu przejściowych ograniczeń w sprzedaży swoich produktów lub zmniejszenia zapotrzebowania na świadczone usługi, pracodawca zapewni wynagrodzenie w wysokości co najmniej 60 % średniego zarobku pod warunkiem, że w związku ze wspomnianą przeszkodą w pracy i niższym wynagrodzeniem istnieje porozumienie pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. U pracodawcy, którego nie istnieją związki zawodowe, porozumienie to może być zastąpione przepisami wewnętrznymi.

### RÓWNE TRAKTOWANIE W MIEJSCU PRACY

Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników pod względem warunków pracy, wynagrodzenia za pracę i udzielaniu innych należności finansowych oraz pełnienia obowiązków finansowych, szkoleń i możliwości awansu zawodowego. Pracodawca np. musi tak samo wynagradzać pracowników, którzy wykonali tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Pracodawca nie może również inaczej traktować pracowników pod względem udzielania świadczeń (np. udzielanie bonów na obiady, płacenie składek na różne ubezpieczenia itp.). W stosunkach dotyczących pracy jest zakazana jakakolwiek dyskryminacja. Pracownik ma prawo do równego traktowania z innymi pracownikami i nie może być dyskryminowany ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, religię, wyznanie lub światopogląd.

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy  
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

[www.knz.suip.cz](http://www.knz.suip.cz)



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

# PODSTAWOWE INFORMACJE DLA OBCOKRAJOWCÓW O PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH PRAWA PRACY OBOWIĄZUJĄCYCH W REPUBLICIE CZESKIEJ

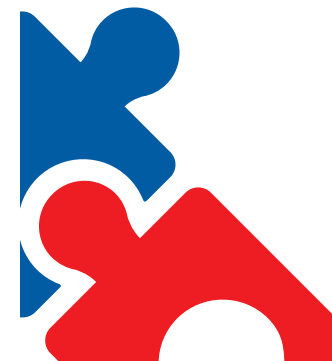
I.

Efektywny system rozwoju  
zatrudnienia, wykonywania kontroli  
kompleksowych oraz zwalczania  
nielegalnego zatrudnienia w Czechach

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD  
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUČNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY I JEGO ZMIANY

Stosunek pracy zostaje nawiązany na podstawie Umowy o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. **Umowa o pracę:** Musi być zawarta w formie pisemnej, w umowie o pracę pracodawca musi uzgodnić z pracownikiem rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy oraz dzień rozpoczęcia pracy. W przypadku, kiedy umowa o pracę nie zawiera informacji na temat praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, pracodawca jest zobowiązany poinformować o nich pracownika pisemnie, najpóźniej do 1 miesiąca licząc od dnia nawiązania stosunku pracy. **Okres próbny** nie może być dłuższy niż 3 następujące po sobie miesiące licząc od dnia nawiązania stosunku pracy, 6 następujących po sobie miesięcy licząc od dnia nawiązania stosunku pracy w przypadku pracownika na stanowisku kierowniczym, nie może być dodatkowo przedłużany oraz nie może być dłuższy, niż połowa uzgodnionego okresu zatrudnienia. **Czas trwania stosunku pracy:** Rozróżnia się następujące okresy trwania stosunku pracy: na czas nieokreślony, kiedy czas trwania stosunku pracy nie jest ograniczony oraz na czas określony, kiedy czas trwania stosunku pracy jest ograniczony. **Zmiana stosunku pracy:** umowę o pracę można zmienić jedynie w formie pisemnej i wyłącznie po wspólnym porozumieniu pracodawcy z pracownikiem.

## UMOWY O WYKONYWANIU PRAC POZA STOSUNKIEM PRACY

Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem Umowę o dzieło (dohoda o provedení práce) w ograniczeniu czasowym na 300 godzin rocznie lub Umowę zlecenie (dohoda o pracovní činnosti), której czas nie może przekroczyć połowy wartości tygodniowego czasu pracy. Obie umowy muszą być zawarte pisemnie.

## ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY

**Stosunek pracy może zostać zakończony wyłącznie na podstawie:**

**Porozumienia:** Musi być sporządzone w formie pisemnej z podaniem daty zakończenia stosunku pracy.

**Wypowiedzenia:** Musi być sporządzone w formie pisemnej i doręczone drugiej stronie. Stosunek pracy zostaje zakończony dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, który trwa minimalnie dwa miesiące, oprócz wypowiedzenia złożonego przez pracownika w związku z przeniesieniem praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy.

**Pracownik** może dać wypowiedzenie pracodawcy z jakiegokolwiek powodu lub bez podania powodu. **Pracodawca** może dać pracownikowi wypowiedzenie jedynie na podstawie powodów wymienionych w Kodeksie Pracy. **Pracodawca nie może dać wypowiedzenia pracownikowi w okresie ochronnym.**

**Wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym:** Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym może podać pracownik, a także pracodawca, wyłącznie jednak z powodów określonych w Kodeksie Pracy. Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym musi być podane w formie pisemnej. W tym przypadku nie występuje żaden okres wypowiedzenia, a stosunek pracy zostaje zakończony w momencie doręczenia wypowiedzenia.

**Wypowiedzenia w okresie próbnym:** Rozwiązać stosunek pracy w okresie próbnym może pracodawca oraz pracownik z jakiegokol-

wiek powodu lub bez podania powodu. Stosunek pracy nie może zostać zakończony w okresie próbnym w ciągu pierwszych 21 dni tymczasowej niezdolności do pracy. Zakończenie stosunku pracy w okresie próbnym musi być sporządzone w formie pisemnej. Stosunek pracy w tym wypadku zostaje zakończony w dniu doręczenia pisemnego zawiadomienia, po warunkiem, że nie jest w nim stanowiący późniejszy termin.

**Po upływie okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony.**

**Stosunek pracy wygasa z chwilą śmierci pracownika.**

**Zatrudnienie obcokrajowców** wygasa z dniem ukończenia pobytu na terenie Republiki Czeskiej na podstawie prawomocnego postanowienia stosownego organu o unieważnieniu pozwolenia na pobyt, w dniu, kiedy wszedł w życie wyrok sądu nakładający karę wydalenia z terytorium Republiki Czeskiej lub w wyniku upływu okresu, na który zostało wydane pozwolenie na pracę.

W niektórych przypadkach przy rozwiązaniu stosunku pracy pracownikowi przysługuje **odprawa**.

Po zakończeniu stosunku pracy, pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi **świadcstwo pracy (potvrzení o zaměstnání)**.

## PRACODAWCA NIE WYPŁACIŁ PRACOWNIKOWI WYNAGRODZENIA

W przypadku gdy pracownikowi w wyznaczonym przez pracodawcę terminie nie zostało wypłacone wynagrodzenie, pracownik może:

- złożyć pisemny wniosek o wypłacenie należnej kwoty z podaniem terminu płatności,
- złożyć wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku, gdy nie otrzymał wynagrodzenia w terminie do 15 dni po upływie terminu płatności (np. termin wypłaty wynagrodzenia za miesiąc styczeń upływa w ostatni dzień lutego, podanie wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym jest możliwe najwcześniej 16 marca),
- wnioskować o kontrolę w inspektoracie pracy,
- w sprawie niewypłaconej kwoty może zwrócić się do właściwego sądu,
- zwrócić się do Urzędu Pracy w przypadku niewypłacalności pracodawcy.

## CZAS PRACY

Określony tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 40 godzin. W przypadku pracowników zatrudnionych w systemie dwuzmianowym nie może przekroczyć 38,75 godzin tygodniowo. W przypadku pracowników zatrudnionych pod ziemią przy wydobyciu węgla, rud i innych surowców, budowie kopalń, badaniach geologicznych oraz pracowników zatrudnionych w systemie trójzmianowym nie może przekroczyć 37,5 godzin tygodniowo. W przypadku pracowników, którzy nie skończyli 18 lat nie może długość zmiany w danym dniu przekroczyć 8 godzin, a w przypadku utrzymywania większej ilości stosunków pracy, tygodniowy czas pracy w sumie nie może przekroczyć 40 godzin. Długość zmiany nie może być dłuższa niż 12 godzin. **Przerwa w pracy** przysługuje najpóźniej po 6 godzinach ciągłej pracy (w przypadku młodocianych

pracowników po 4,5 godzinach) i trwa co najmniej 30 minut. Czas trwania nieprzerwanego odpoczynku pomiędzy zmianami wynosi co najmniej 11 godzin w ciągu 24 kolejnych godzin. **Czas trwania nieprzerwanego odpoczynku** w tygodniu w ciągu siedmiu kolejnych dni kalendarzowych wynosi co najmniej 35 godzin (48 godzin w przypadku młodocianych pracowników). **Pracę w godzinach nadliczbowych** można wykonywać jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Polecona przez pracodawcę praca w godzinach nadliczbowych nie może przekraczać 8 godzin tygodniowo i nie może być wykonywana przez dłuższy okres niż 26 kolejnych tygodni (52 tygodni na podstawie umowy zbiorowej) oraz 150 godzin w roku kalendarzowym. Odstępstwo od tej zasady wymaga porozumienia z pracownikiem.

## URLOP

**Długość urlopu** wynosi co najmniej 4 tygodnie w danym roku kalendarzowym. Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu, przy nieprzerwanym stosunku pracy u tego samego pracodawcy oraz po odpracowaniu co najmniej 60 dni w roku. **Urlop za przepracowane dni** wynosi 1/12 wymiaru urlopu rocznego za każde 21 przepracowanych dni. **Dodatkowy urlop** należy się określonej grupie pracowników wykonujących szczególnie ciężkie prace. Podczas wykonywania pracy przez cały rok kalendarzowy przysługuje 1 tydzień dodatkowego urlopu, poza tym za każde 21 przepracowanych dni należy się 1/12 wymiaru urlopu rocznego. **Redukcję urlopu** przeprowadza się w sytuacjach, gdy pracownik nie pracował z powodu przeszkód w pracy, które przy obliczeniu wymiaru czasu pracy nie są traktowane jako wykonywanie pracy. Za pierwszych 100 nieprzepracowanych zmian urlop zostaje skrócony o 1/12, a za każde kolejne 21 dni również o 1/12.

## ZATRUDNIENIE PRZEZ AGENCJĘ PRACY

Agencja Pracy **nie może tymczasowo przydzielić do wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy pracownika**, któremu została wydana zielona karta, niebieska karta lub zezwolenie na pracę (obcokrajowcy spoza UE) lub jest osobą niepełnosprawną.

Agencja Pracy przydziela tymczasowo swojego pracownika do wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy na podstawie **Umowy o tymczasowym zatrudnieniu** pomiędzy agencją a zleceniodawcą, która musi posiadać formę pisemną. Agencja Pracy przydziela pracownika do tymczasowej pracy u zleceniodawcy na podstawie **pisemnego zlecenia**, które zawiera: nazwę i siedzibę zleceniodawcy, miejsce wykonywania pracy u zleceniodawcy, czas trwania tymczasowego zatrudnienia, wskazanie osoby przełożonej, która będzie u zleceniodawcy odpowiedzialna za przydzielanie i kontrolowanie pracy pracownika, warunki jednostronnego oświadczenia o zakończeniu wykonywania pracy przed upływem okresu tymczasowego zatrudnienia, informację o warunkach pracy i wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych przez zleceniodawcę na podobnym stanowisku. Agencja Pracy i zleceniodawca są zobowiązani zapewnić, aby **warunki pracy i wynagrodzenia** tymczasowo zatrudnionego pracownika nie były gorsze, niż są lub byłyby w przypadku podobnego, zatrudnionego pracownika. **Okres tymczasowego zatrudnienia** w celu wykonywania pracy na rzecz jednego zleceniodawcy nie może przekroczyć 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.

mocą systemu kamer jeśli nie posiada istotnego powodu spoczywającego w szczególnym charakterze działalności pracodawcy. Ważny powód spoczywający w szczególnym charakterze działalności zwykle nie występuje przy produkcji standardowych produktów. Pracodawca nie może wymagać od pracownika informacji, które nie są związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy i stosunkiem pracy.

### INFORMACJA PAŃSTWOWEGO URZĘDU INSPEKCIJ PRACY NA TEMAT WYKONYWANIA PRACY NAJEMNEJ

Kodeks Pracy nielegalną pracą definiuje jako wykonywanie pracy najemnej przez osobę fizyczną bez zawarcia stosunku pracy, ewentualnie wykonywanie pracy przez cudzoziemca bez pozwolenia (lub niezgodnie z pozwoleniem) na pracę lub pobyt (w przypadkach, w których pozwolenie jest wymagane przez odpowiednie przepisy). Pracę najemną Kodeks Pracy określa jako pracę, która jest wykonywana w stosunku nadrzędności pracodawcy nad pracownikiem, na rzecz pracodawcy i według jego wskazówek, którą pracownik wykonuje dla pracodawcy osobiście. Praca najemna musi być wykonywana za wynagrodzenie lub płacę, na koszt i odpowiedzialność pracodawcy, w wyznaczonym czasie pracy, w miejscu pracy pracodawcy, ewentualnie w innym uzgodnionym miejscu. Praca najemna może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunków określonych w prawie pracy, których podstawowymi formami są: stosunek pracy (na podstawie Umowy o pracę) oraz prawne stosunki oparte na umowach na wykonywanie prac poza umową o pracę (tj. Umowa o dzieło i Umowa zlecenie).

### KOMPETENCJE ORGANÓW INSPEKCIJ PRACY

Ustawa nr 251/2005 o Inspekcji Pracy w brzmieniu późniejszych przepisów określa powołanie i status organów inspekcji pracy, jako organów kontroli w sektorze zatrudnienia, przestrzegania i ochrony stosunków określonych w prawie pracy i warunków pracy, działalność i przynależność organów kontroli pracy, prawa i obowiązki inspektorów i kontrolowanych osób podczas kontroli i sankcji za naruszenie obowiązku.

**Państwowy Urząd Inspekcji Pracy i regionalne inspektoraty pracy są uprawnione do:**

- kontrolowania pracodawców pod względem przestrzegania obowiązków wynikających z przepisów prawa,
- wymagania usunięcia stwierdzonych uchybień,
- nakładania grzywien.

**Państwowy Urząd Inspekcji Pracy i regionalne inspektoraty pracy nie są uprawnione do:**

- rozwiązywania indywidualnych roszczeń pracowników względem pracodawcy (np. egzekwowanie zaległych wynagrodzeń, egzekwowanie świadectwa pracy, rozwiązywanie sporów dotyczących nieważności czynności prawnej jak np. wypowiedź, nieuznanie wypadku przy pracy itp.),
- wydawania opinii i komentarzy na temat przepisów prawa pracy.

Co może uczynić pracownik, który uważa, że **pracodawca nie dotrzy-**

**muje przepisów prawa pracy?**

- może skorzystać z konsultacji na najbliższym inspektoracie pracy,
- może wysłać zapytanie za pomocą poczty elektronicznej,
- może wnioskować o kontrolę.

Informacje znajdują się na stronach internetowych Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy - [www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetenceorganu-inspekce-prace/](http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetenceorganu-inspekce-prace/)

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy wydał materiały informacyjne dotyczące wybranych zagadnień z Kodeksu Pracy. Informacje są dostępne na stronach internetowych Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy - [www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy](http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy). Więcej informacji na temat działalności Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy na temat ochrony stosunków pracy oraz warunków pracy, kontrolach wynikających z prawa o zatrudnieniu oraz bezpieczeństwie pracy i ochrony zdrowia podczas pracy znajdują się na stronach internetowych [www.suip.cz](http://www.suip.cz) lub w regionalnych inspektoratach pracy, których adresy znajdują się na ww. stronach internetowych.

Gdzie obcokrajowiec zatrudniony w Republice Czeskiej może szukać pomocy w przypadku gdy go **pracodawca wykorzystuje w pracy?** (Zapewnia mu bardzo niskie wynagrodzenie lub go nie wypłaca, zmusza do pracowania w niegodnych warunkach, nie przestrzega jego praw wyływających z Kodeksu Pracy, zastrasza go, zatrzymuje jego dokumenty.)

- w Pogotowiu kryzysowym – specjalistyczna organizacja pozarządowa La Strada ČR, o.p.s., [www.strada.cz](http://www.strada.cz),
- w stowarzyszeniu Centrum Integracji Obcokrajowców (Centrum pro integraci cizinců), [www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org),
- w organizacji pozarządowej Stowarzyszenie ds. Integracji i Migracji (Sdružení pro Integraci a migraci), [www.migrace.com](http://www.migrace.com).

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy  
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013  
[www.knz.suip.cz](http://www.knz.suip.cz)



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

## PODSTAWOWE INFORMACJE DLA OBCOKRAJOWCÓW O PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH PRAWA PRACY OBOWIĄZUJĄCYCH W REPUBLICIE CZESKIEJ

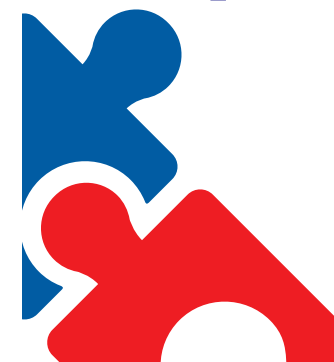
### II.

**Efektywny system rozwoju  
zatrudnienia, wykonywania kontroli  
kompleksowych oraz zwalczania  
nielegalnego zatrudnienia w Czechach**

**CZ.1.04/2.2.00/11.00013**



STÁTNÍ ÚŘAD  
INSPEKCE PRÁCE



**PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST**  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



## ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY

Kosztami podróży w związku z wykonywaniem pracy są wydatki poniesione przez pracownika w czasie podróży służbowej, podróży poza stałe miejsce pracy oraz podróży związanej z dodatkowym wykonywaniem pracy poza harmonogramem zmian w miejscu wykonywania pracy lub stałym miejscu pracy, oddelegowaniem, tymczasowym przydzieleniem, przyjęciem do pracy na podstawie umowy o pracę, wykonywaniem pracy za granicą. Warunki, które mogą mieć wpływ na zwrot i wysokość kosztów podróży (czas i miejsce rozpoczęcia, zakończenia podróży, miejsce wykonywania pracy, środek transportu i zakwaterowanie), ustala pracodawca z wyprzedzeniem w formie pisemnej, przy czym uwzględnia uzasadnione interesy pracownika. Pracownikowi, który wykonuje dla pracodawcy pracę na podstawie umów o wykonywaniu prac poza stosunkiem pracy, można udzielić zwrotu kosztów podróży służbowych jedynie w przypadku, że prawo do jego czerpania jak również stałe miejsce pracy było uzgodnione w umowie. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia wypłacenia zaliczki aż do wysokości szacowanych kosztów podróży, może jednak uzgodnić z pracownikiem, że zaliczka nie zostanie wypłacona. Zwrot kosztów podróży należy się w przypadku korzystania z wyznaczonego środka transportu w udokumentowanej wysokości lub w wysokości odpowiadającej opłacie za przejazd wyznaczonym środkiem transportu. W przypadku, kiedy na wniosek pracodawcy zostanie użyty własny pojazd drogowy pracownika, za każdy 1 km przebytej drogi przysługuje mu podstawowy zwrot oraz zwrot kosztów za zużyte paliwo.

### Zwrot kosztów podróży w celu odwiedzenia członka rodziny

W przypadku podróży służbowej dłuższej niż 7 dni, pracownikowi należy się zwrot kosztów w celu odwiedzenia członka rodziny w miejscu jego zamieszkania lub w innym, wcześniej uzgodnionym miejscu (tam i z powrotem), najwyżej w kwocie odpowiadającej kosztom podróży do miejsca wykonywania pracy lub stałego miejsca pracy albo miejsca zamieszkania w Republice Czeskiej; limitująca jest kwota najbardziej korzystna dla pracownika. Pracodawca niniejszy zwrot kosztów zapewni najpóźniej w przeciągu czwartego tygodnia licząc od początku podróży służbowej lub od ostatnich odwiedzin członka rodziny, chyba że został uzgodniony krótszy termin.

### Zwrot kosztów zakwaterowania

Pracownikowi należy się zwrot kosztów zakwaterowania w udokumentowanej kwocie.

### Wyżywienie

Za każdy dzień kalendarzowy spędzony w podróży służbowej pracodawca wypłaci pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy z branży przedsiębiorczej koszty wyżywienia w minimalnej wysokości:

- 66 CZK, gdy podróż służbowa trwa od 5 do 12 godzin,
- 100 CZK, gdy podróż służbowa trwa dłużej niż 12 godzin aż do 18 godzin,
- 157 CZK, gdy podróż służbowa trwa dłużej niż 18 godzin.

W przypadku, kiedy pracownikowi podczas podróży służbowej zapewniono wyżywienie (śniadanie, obiad, kolację), za które pracownik nie poniósł żadnych kosztów, pracodawca jest upoważniony obniżyć zwrot kosztów wyżywienia za każdy bezpłatny posiłek o wartość:

- 70 % diety - podróż służbowa trwa od 5 do 12 godzin,
- 35 % diety - ponad 12 aż do 18 godzin,
- 25 % diety - ponad 18 godzin.

### Zwrot innych, niezbędnych wydatków

W związku z podróżą służbową pracownikowi należy się zwrot innych, niezbędnych wydatków o udokumentowanej kwocie lub w wysokości odpowiadającej, powszechnej cenie rzeczy i usług w czasie i miejscu podróży służbowej (opłata parkingowa, transport łodzią, opłaty za telefon, wysyłanie telegramu, faksu itp.).

## WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I Z ZAWARTYCH UMÓW

Pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie lub wypłata na podstawie zawartych umów. Wynagrodzenie jest udzielane w zależności od złożoności, odpowiedzialności oraz uciążliwości pracy, według trudności warunków pracy, wydajności oraz osiągniętych wyników pracy. Za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości wszystkim pracownikom u tego samego pracodawcy należy się to samo wynagrodzenie lub wypłata za umowę. Wynagrodzenie jest wypłacane po wykonaniu pracy, najpóźniej jednak w miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do wynagrodzenia lub jego części. **Minimalne wynagrodzenie** jest najniższym dopuszczalnym wynagrodzeniem za pracę. W tym celu do wynagrodzenia nie dolicza się dopłat za godziny nadliczbowe, pracę w święta, w porze nocnej, w warunkach uciążliwych oraz w sobotę i niedzielę. Podstawowa stawka minimalnego wynagrodzenia przy tygodniowym wymiarze 40 godzin tygodniowo wynosi co najmniej 8 500 CZK, tj. 50,60 CZK/godz. W przypadku, kiedy wynagrodzenie na podstawie Umowy o pracę lub wypłata za umowy na wykonywanie prac poza stosunkiem pracy nie osiągnęła wartości minimalnego wynagrodzenia, pracodawca musi zapewnić pracownikowi dopłatę. **Wynagrodzenie gwarantowane** to wynagrodzenie, na które pracownik ma prawo zgodnie z Kodeksem Pracy, umową, przepisami wewnętrznymi lub wymiarem wynagrodzenia. Najniższa wartość gwarantowanego wynagrodzenia nie może być mniejsza, niż podstawowa stawka wynagrodzenia minimalnego. Jeśli wynagrodzenie nie osiągnęło najniższej wartości gwarantowanego wynagrodzenia, pracodawca musi zapewnić pracownikowi dopłatę.

## WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie jest ustalone w umowie zbiorowej, umowie o pracę lub innej umowie, ewentualnie pracodawca określa go w przepisach wewnętrznych lub wymiarze wynagrodzenia. Pracodawca jest zobowiązany w dniu podjęcia pracy wydać pisemnie pracownikowi wymiar wynagrodzenia, który zawiera informacje o sposobie wynagrodzenia, terminie i miejscu wypłaty, w przypadku jeśli nie są one

zawarte w umowie lub przepisach wewnętrznych. W przypadku, kiedy dojdzie do zmiany, pracodawca musi pisemnie poinformować pracownika, najpóźniej w dniu, kiedy zmiana zaczyna obowiązywać. Wynagrodzenie z dopłatą ani dodatkowy urlop nie należy się w przypadku, gdy wynagrodzenie jest obliczone już w odniesieniu do ewentualnych godzin nadliczbowych pod warunkiem ustalonego jednocześnie zasięgu pracy w godzinach nadliczbowych. **Za godziny nadliczbowe** przysługuje wynagrodzenie oraz dopłata w wysokości co najmniej 25 % średniego zarobku lub czas wolny od pracy. **Za pracę w święto** należy się wynagrodzenie oraz płatny czas wolny od pracy w wysokości średniego zarobku lub dopłata do wynagrodzenia w wysokości co najmniej średniego zarobku zamiast czasu wolnego od pracy. **Za pracę w porze nocnej** pracownikowi przysługuje wynagrodzenie oraz dopłata w wysokości co najmniej 10 % średniego zarobku, można jednak uzgodnić inną minimalną wartość i sposób ustalenia dopłaty. **Za pracę w warunkach szkodliwych** należy się pracownikowi wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości co najmniej 10 % podstawowej stawki minimalnego wynagrodzenia za każdy szkodliwy warunek. **Za pracę w sobotę i niedzielę** pracownikowi przysługuje wynagrodzenie oraz dopłata w wysokości co najmniej 10 % średniego zarobku. Można jednak uzgodnić inną minimalną wartość i sposób ustalenia dopłaty.

## WYNAGRODZENIE ZA WYKONYWANIE INNEJ PRACY

W przypadku, kiedy pracownik został przeniesiony na inne stanowisko pracy, niż ma uzgodnione w umowie, za które przysługuje niższe wynagrodzenie, należy mu się na czas przeniesienia dodatek do wynagrodzenia do wysokości średniego zarobku, który osiągał przed przeniesieniem.

## WYNAGRODZENIE ZA GOTOWOŚĆ DO PRACY

Za okres gotowości do pracy należy się pracownikowi wynagrodzenie w wysokości co najmniej 10 % średniego zarobku.

## WYNAGRODZENIA ZA UMOWY NA WYKONYWANIE PRAC

Wysokość wynagrodzenia i warunki jego udzielania są uzgodnione w Umowie o dzieło lub w Umowie zleceniu. Nie może być niższe, niż wynosi stawka minimalnego wynagrodzenia.

## OCHRONA PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW I OCHRONA INTERESÓW MAJĄTKOWYCH PRACODAWCY

Pracownicy nie mogą bez zgody pracodawcy wykorzystywać do użytku osobistego środków wykorzystywanych przy produkcji, włącznie ze sprzętem komputerowym i urządzeniami telekomunikacyjnymi. Pracodawca, bez ważnego powodu spoczywającego w szczególnym charakterze działalności pracodawcy, nie może naruszać prywatności pracownika w miejscu pracy oraz w jego przestrzeni publicznej poprzez otwarte lub skryte obserwowanie, podsłuchiwanie oraz nagrywanie rozmów telefonicznych, kontrolę poczty elektronicznej oraz kontrolę przesyłek pocztowych adresowanych do pracownika. Pracodawca np. nie może obserwować swoich pracowników za po-