

gia khác là thành viên khối EU, khác với môi trường mà mình quen làm việc. Nếu như người lao động của người sử dụng lao động từ một quốc gia khác là thành viên khối EU được gửi đến để làm việc trên lãnh thổ Cộng hòa Séc trong khuôn khổ cung cấp dịch vụ xuyên quốc gia, thì luật pháp của Cộng hòa Séc cũng có liên quan đến người lao động này, nếu như đó là:

- thời gian làm việc tối đa và thời gian nghỉ ngơi tối thiểu,
- thời gian nghỉ phép hàng năm tối thiểu hoặc tỉ lệ tương ứng,
- lương tối thiểu, mức độ thích hợp tối thiểu đảm bảo mức lương và phụ phí làm ngoài giờ,
- an toàn và bảo vệ sức khỏe khi làm việc,
- điều kiện làm việc của người lao động nữ đang mang thai, người đang cho con bú sữa mẹ, và người lao động nữ trong thời kỳ chín tháng sau khi sinh con và thanh thiếu niên,
- đối xử công bằng với nhân viên nam và nữ, không phân biệt đối xử,
- điều kiện lao động khi làm việc thông qua Trung tâm giới thiệu việc làm.

Các điều khoản nêu trên không áp dụng, trong trường hợp các quyền lợi phát sinh từ cơ chế pháp lý của quốc gia là thành viên khối EU đã gửi người lao động đi làm việc trong khuôn khổ cung cấp dịch vụ xuyên quốc gia có lợi hơn cho người lao động. Việc đánh giá ưu thế của từng quyền lợi phát sinh từ mối quan hệ lao động pháp lý được thực hiện một cách riêng biệt.

TRỞ NGẠI TRONG CÔNG VIỆC TỪ PHÍA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Nếu như người lao động biết trước trở ngại trong công việc, phải kịp thời yêu cầu người sử dụng lao động tạo điều kiện được nghỉ làm việc. Nếu không, không trạm trẻ người lao động có trách nhiệm thông báo cho người sử dụng lao động biết về trở ngại và thời gian dự kiến trở ngại, người lao động có nghĩa vụ phải chứng minh cho người sử dụng lao động việc có trở ngại trong công việc đó. Người sử dụng lao động chấp thuận sự vắng mặt của người lao động tại nơi làm việc trong thời gian có những trở ngại cá nhân quan trọng, gây đến cản trở tạm thời người lao động trong khi thực hành công việc, chẳng hạn như: tạm thời không có khả năng làm việc; cách ly kiểm dịch; nghỉ đẻ hoặc nghỉ nuôi con, điều trị trẻ em dưới 10 tuổi, hoặc thành viên khác trong gia đình; thời gian điều trị trẻ em dưới 10 tuổi, hoặc thành viên khác trong gia đình trong các trường hợp theo điều § 39 của Luật về bảo hiểm ốm đau và thời gian chăm sóc trẻ em dưới 10 tuổi vì những lý do quy định theo điều § 39 của Luật về bảo hiểm ốm đau hoặc vì lý do trong trường hợp bình thường có một người chăm sóc cho đứa trẻ, khi người đó phải đi khám hoặc điều trị tại một cơ sở y tế, nhưng việc này không thể thực hiện được ngoài giờ làm việc của người lao động, và do đó không thể chăm sóc cho đứa trẻ.

Những trở ngại cá nhân quan trọng khác

Nếu như người lao động không thể thực hiện công việc vì những lý do cá nhân quan trọng của bản thân gây trở ngại trong công việc thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ tạo điều kiện cho người lao động được nghỉ làm việc ít nhất trong khuôn khổ luật pháp quy định và trong những trường hợp đó trả lương ở mức lương trung bình.

TRỞ NGẠI TRONG CÔNG VIỆC TỪ PHÍA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Nếu như người lao động không thể thực hiện công việc:

- đối với sự cố tạm thời không phải do người lao động gây ra, hoặc vì lý do khác phát sinh trong sản xuất, khi đó là thời gian chết, hoặc nếu như người lao động được chuyển đến vị trí khác, thì sẽ được quyền trả tiền lương ở mức ít nhất bằng 80% thu nhập trung bình,
- do hậu quả gián đoạn công việc do điều kiện thời tiết bất lợi hay thảm họa thiên nhiên và nếu như người lao động không được chuyển sang công việc khác, thì sẽ được quyền trả tiền lương ở mức ít nhất bằng 60% thu nhập trung bình.

Nếu như người lao động không thể thực hiện công việc vì các trở ngại khác từ phía người sử dụng lao động không phải do thời gian chết và bị gián đoạn do điều kiện thời tiết bất lợi hoặc thiên tai, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động tiền lương ở mức thu nhập trung bình.

Trong những trường hợp, khi người sử dụng lao động vì những lý do khách quan trong thời gian tạm thời không có khả năng lo công việc cho người lao động trong phạm vi giờ lao động hàng tuần như đã quy định, vì lý do tạm thời việc bán ra sản phẩm của người sử dụng lao động có giới hạn hoặc tạm thời nhu cầu về dịch vụ do người sử dụng lao động cung cấp cũng bị hạn chế, thì người sử dụng lao động sẽ cung cấp cho người lao động tiền lương ngừng việc ở mức ít nhất bằng 60 % thu nhập trung bình với điều kiện là có tồn tại thỏa thuận tập thể giữa người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn về những cản trở trong công việc và giảm lương khi ngừng việc. Nếu như tại chỗ người sử dụng lao động không có tổ chức công đoàn, thì thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn có thể được thay thế bằng quy định nội bộ.

ĐỐI SỬ CÔNG BẰNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đảm bảo đối xử công bằng cho tất cả những người lao động, nếu như đó là điều kiện lao động, lương bổng trong công việc và cung cấp các chế độ tiền lương khác, chuẩn bị chuyên môn và cơ hội thăng tiến chức vụ tại nơi làm việc.

Người sử dụng lao động không thể có sự phân biệt khác nhau trong lương bổng, nếu như họ làm công việc như nhau hoặc công việc có giá trị như nhau. Người sử dụng lao động không thể có sự phân biệt khác nhau trong khi cung cấp các lợi ích cho người lao động (ví dụ khi cung cấp về ăn, các khoản đóng góp bảo hiểm khác nhau, vv). Trong mối quan hệ lao động pháp lý nghiêm cấm bất cứ dạng thức phân biệt nào. Người lao động có quyền để tại nơi làm việc được đối xử công bằng như những người lao động khác và để không bị phân biệt vì nguồn gốc chủng tộc, nguồn gốc dân tộc, quốc tịch, giới tính, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, khuyết tật, tôn giáo, tín ngưỡng hay quan điểm.

Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

www.knz.suip.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

THÔNG TIN CƠ BẢN CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI VỀ QUY ĐỊNH LAO ĐỘNG TẠI CỘNG HÒA SÉC

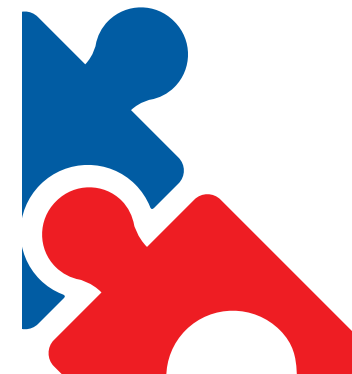
I.

Hệ thống có hiệu quả trong việc phát triển việc làm, thực hiện kiểm tra toàn diện và chống làm việc bất hợp pháp tại Cộng hòa Séc

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz**

HÌNH THÀNH VÀ THAY ĐỔI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Quan hệ lao động hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Hợp đồng lao động: Phải được ký kết ở dạng văn bản, trong hợp đồng lao động người sử dụng lao động có nghĩa vụ thỏa thuận với người lao động về nội dung công việc, nơi làm việc và ngày nhập việc. Nếu như trong hợp đồng không có những điều khoản về quyền lợi và nghĩa vụ xuất phát từ quan hệ lao động, thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ viết thành văn bản thông báo về những điều khoản đó cho người lao động, muộn nhất trong vòng một tháng kể từ khi hình thành quan hệ lao động. **Thời gian thử việc** không được phép quá ba tháng liên tục tính từ ngày hình thành quan hệ lao động, không được phép quá sáu tháng liên tục tính từ ngày hình thành quan hệ lao động đối với những người làm việc ở vị trí lãnh đạo, không được phép kéo dài bổ sung và không được phép quá một nửa so với thời gian của quan hệ lao động. **Thời gian tồn tại quan hệ lao động:** Chúng ta phân biệt quan hệ lao động: hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trong đó thời gian tồn tại quan hệ lao động không giới hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn, trong đó thời gian tồn tại quan hệ lao động có giới hạn. Thay đổi quan hệ lao động: chỉ có thể thay đổi hợp đồng lao động viết thành văn bản và chỉ khi người lao động và người sử dụng lao động đã cùng thống nhất thỏa thuận.

THỎA THUẬN VỀ CÔNG VIỆC THỰC HIỆN NGOÀI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Người sử dụng lao động có thể ký kết thỏa thuận với người lao động về việc thực hiện công việc tối đa 300 giờ một năm, hoặc thỏa thuận về hoạt động lao động tối đa bằng một nửa thời gian làm việc hàng tuần theo quy định. Cả hai thỏa thuận phải được ký kết bằng văn bản.

CHẤM DỨT QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Quan hệ lao động có thể chấm dứt khi:

Thỏa thuận: Phải được viết thành văn bản và trong đó phải quy định ngày kết thúc quan hệ lao động.

Đơn phương chấm dứt hợp đồng: Phải viết thành văn bản và phải chuyển giao cho người thứ hai tham gia hợp đồng. Quan hệ lao động chỉ kết thúc sau khi đã hết thời gian quy định cho trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng, ít nhất đó là hai tháng, ngoại trừ trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng từ phía người lao động liên quan đến việc chuyển giao quyền lợi và nghĩa vụ phát sinh từ mối quan hệ lao động pháp lý.

Người lao động có thể trao cho người sử dụng lao động văn bản đơn phương chấm dứt hợp đồng vì bất cứ lý do gì, hoặc không phải nêu lý do. **Người sử dụng lao động** có thể trao cho người lao động văn bản đơn phương chấm dứt hợp đồng chỉ vì những lý do quy định trong luật lao động.

Người sử dụng lao động không được phép đơn phương hủy hợp đồng với người lao động trong thời gian được pháp luật bảo vệ.

Hủy hợp đồng ngay tức thời: Người lao động và người sử dụng lao động đều có thể hủy quan hệ lao động ngay tức thời, thế nhưng chỉ vì những lý do quy định trong Bộ luật lao động, việc hủy quan hệ lao động ngay tức thời phải được thể hiện bằng văn bản, trong trường hợp này luật pháp không quy định chờ hết thời gian do đơn phương hủy hợp đồng, mà quan hệ lao động kết thúc ngay vào thời điểm giao chuyển thông báo.

Hủy hợp đồng trong thời gian thử việc: Người lao động và người sử dụng lao động đều có thể hủy quan hệ lao động trong thời gian thử việc vì bất cứ lý do gì, hoặc không phải nêu lý do. Không thể hủy quan hệ lao động trong thời gian thử việc trong 21 ngày đầu tiên tạm thời không có khả năng làm việc. Việc hủy quan hệ lao động trong thời gian thử việc phải được thể hiện bằng văn bản. Trong trường hợp này quan hệ lao động kết thúc vào ngày giao chuyển văn bản, nếu như trong bản thông báo không ghi ngày khác muộn hơn.

Hết hạn hợp đồng ở quan hệ lao động có xác định thời hạn hợp đồng.

Quan hệ lao động sẽ tự động chấm dứt khi người lao động qua đời.

Quan hệ lao động của người nước ngoài

kết thúc vào ngày hết hạn cư trú trên lãnh thổ Cộng hòa Séc dựa trên cơ sở quyết định đã có giá trị hiệu lực thì hành của cơ quan có chức năng về việc hủy cư trú, vào ngày bản án của tòa kết án lệnh trục xuất rời khỏi lãnh thổ Cộng hòa Séc đã có giá trị hiệu lực pháp lý hoặc vào ngày đã hết hạn giấy phép lao động.

Trong một số trường hợp sau khi đã kết thúc quan hệ lao động, người lao động có quyền được hưởng **trợ cấp thôi việc**.

Sau khi đã kết thúc quan hệ lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ cấp cho người lao động **giấy chứng nhận công tác**.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Trong trường hợp người lao động không được trả lương đúng trong thời gian trả lương định kỳ do người sử dụng lao động quy định, người lao động:

- viết đơn yêu cầu đề người sử dụng lao động trả số tiền lương còn nợ, có quy định thời hạn thanh toán,
- có khả năng hủy ngay tức thời quan hệ lao động trong trường hợp không trả lương trong vòng 15 ngày sau thời gian phát lương định kỳ (ví dụ lịch trả lương tháng một là cuối tháng hai, sớm nhất có thể hủy ngay tức thời quan hệ lao động vào ngày 16 tháng ba),
- có thể đưa kiến nghị lên thanh tra lao động đề nghị kiểm tra,
- có thể yêu cầu tòa án có thẩm quyền giải quyết về số lương còn nợ,
- yêu cầu Sở lao động trợ giúp trong trường hợp người sử dụng lao động không có khả năng thanh toán.

THỜI GIỜ LÀM VIỆC

Thời giờ quy định làm việc trong một tuần không được phép quá 40 giờ. Đối với những người lao động làm việc theo chế độ hai ca thì không được phép quá 38,75 giờ trong một tuần. Đối với những người lao động làm việc dưới mặt đất khi khai thác than, quặng hoặc các khoáng sản, khi xây dựng hầm mỏ và tại những nơi làm việc nghiên cứu địa chất hầm mỏ và đối với những người lao động làm việc theo chế độ ba ca và liên tục thì không được phép quá 37,50 giờ trong một tuần. Đối với những người lao động dưới 18 tuổi thì trong từng ngày riêng biệt ca làm việc không được phép vượt quá 8 giờ và trong trường hợp có nhiều quan hệ lao động thì tổng cộng thời gian làm việc trong một tuần không được phép quá 40 giờ.

Một ca làm việc không được phép quá 12 giờ. **Nghỉ giải lao khi làm việc** phải được cung cấp muộn nhất sau 6 giờ (đối với người lao động chưa

thành niên muộn nhất sau 4,5 giờ) làm việc liên tục, ít nhất trong khoảng thời gian 30 phút. Thời giờ nghỉ ngơi liên tục giữa hai ca làm việc ít nhất phải là 11 tiếng trong khoảng thời gian 24 giờ liên tục. **Thời gian nghỉ ngơi liên tục** trong tuần trong thời kỳ bảy ngày liên tiếp ít nhất phải là 35 giờ (đối với người lao động chưa thành niên ít nhất là 48 giờ). **Làm ngoài giờ** được phép thực hiện chỉ trong những trường hợp đặc biệt. Việc chi định làm ngoài giờ không được phép trung bình quá 8 giờ một tuần trong thời kỳ 26 tuần liên tục (52 tuần nếu như có quy định trong thỏa thuận tập thể) và không quá 150 giờ trong một năm. Có thể yêu cầu làm ngoài giờ vượt quá phạm vi nêu trên chỉ sau khi đã thỏa thuận với người lao động.

NGHỈ PHÉP HÀNG NĂM

Mức nghỉ phép hàng năm là tối thiểu 4 tuần trong một năm. Có quyền được nghỉ phép trong thời gian tồn tại quan hệ lao động với cùng người sử dụng lao động ấy và khi làm việc ít nhất 60 ngày trong một năm.

Mức nghỉ phép được tính tương ứng theo thời gian đã làm việc, bằng 1/12 mức nghỉ phép hàng năm cho 21 ngày đã làm việc. **Nghỉ phép bổ sung** được quy định cho nhóm người lao động trong lúc thực hiện những công việc đặc biệt nặng nhọc. Trong khi thực hiện công việc trong suốt một năm thì được hưởng thêm 1 tuần nghỉ phép bổ sung, còn không thì cho mỗi khoảng thời gian 21 ngày đã làm việc được hưởng 1/12. **Cắt giảm nghỉ phép** được thực hiện trong trường hợp người lao động đã không làm việc vì những lý do cản trở trong công việc, để tính mức nghỉ phép thì thời gian này không được tính là thời gian làm việc. Thời gian nghỉ phép sẽ bị cắt giảm đi ở mức 1/12 cho 100 ca làm việc vắng mặt đầu tiên và cũng sẽ bị cắt giảm đi ở mức 1/12 cho mỗi lần 21 ngày tiếp theo.

LAO ĐỘNG THÔNG QU A TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM

Trung tâm dịch vụ việc làm **không thể tạm phân công người lao động tạm thời làm việc cho người sử dụng**, nếu như người lao động đó đã được cấp thẻ xanh lá cây, thẻ xanh, hoặc giấy phép lao động (người nước ngoài không thuộc khối EU) hoặc nếu như người lao động là người tị nạn.

Trung tâm dịch vụ việc làm phân công người lao động của mình làm thời làm việc cho người sử dụng trên cơ sở **thỏa thuận phân công tạm thời** giữa Trung tâm và người sử dụng, thỏa thuận phải được viết thành văn bản. Trung tâm dịch vụ việc làm phân công người lao động tạm thời làm việc ở chỗ người sử dụng trên cơ sở văn bản chỉ định, bao gồm nội dung: tên và trụ sở người sử dụng, nơi làm việc ở chỗ người sử dụng, thời gian được phân công tạm thời, quy định ai là nhân viên của người sử dụng có quyền phân công việc cho người lao động và kiểm tra công việc, điều kiện tuyên bố đơn phương về việc kết thúc thực hiện công việc trước khi hết hạn thời gian phân công tạm thời, thông tin về điều kiện làm việc và lương bổng so với những người lao động của người sử dụng. Trung tâm dịch vụ việc làm và người sử dụng có nghĩa vụ bảo đảm, để **điều kiện làm việc và lương bổng** của người lao động phân công tạm thời không tồi tệ hơn so với điều kiện của người lao động của người sử dụng. **Thời gian phân công tạm thời** để làm việc cũng tại chỗ người sử dụng đó không được phép lâu hơn 12 tháng liên tục.

GỬI NGƯỜI LAO ĐỘNG RA NƯỚC NGOÀI

Người lao động được coi là người lao động gửi ra nước ngoài làm việc, nếu như trong thời gian giới hạn nhất định làm việc trên lãnh thổ của một quốc

không thể giám sát người lao động của mình tại nơi làm việc bằng cách sử dụng một hệ thống camera, nếu như không có lý do nghiêm trọng chủ yếu dựa vào tính chất đặc biệt công việc của người sử dụng lao động. Lý do nghiêm trọng chủ yếu dựa vào tính chất đặc biệt công việc thường không được quy định trong sản xuất các sản phẩm thông thường.

Người sử dụng lao động không được phép yêu cầu người lao động những thông tin không trực tiếp liên quan đến việc thực hiện công việc và quan hệ pháp lý lao động.

THÔNG BÁO CỦA ỦY BAN THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG LIÊN QUAN ĐẾN VẤN ĐỀ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC PHỤ THUỘC

Đạo luật về việc làm định nghĩa làm việc bất hợp khi thực hiện công việc phụ thuộc bởi một cá nhân không có mối quan hệ lao động pháp lý, hoặc khi người nước ngoài không có giấy phép lao động (hoặc không phù hợp với giấy phép) hoặc không có giấy phép cư trú (trong những trường hợp cần giấy phép theo các quy chế pháp lý thích hợp). Bộ luật lao động định nghĩa công việc phụ thuộc là công việc được thực hiện trong mối quan hệ người sử dụng lao động là cấp trên và người lao động là cấp dưới, nhân danh người sử dụng lao động, theo hướng dẫn chi thị của người sử dụng lao động và bản thân người lao động thực hiện công việc cho người sử dụng lao động. Công việc phụ thuộc phải được thực hiện để được trả lương bổng, thù lao cho công việc, tính vào chi phí và trách nhiệm của người sử dụng lao động, trong thời gian làm việc tại nơi làm việc của người sử dụng lao động hoặc tại nơi khác đã thỏa thuận. Công việc phụ thuộc chỉ có thể thực hiện trong quan hệ lao động pháp lý cơ bản, trong đó quan hệ lao động pháp lý cơ bản được hiểu là quan hệ lao động (dựa trên cơ sở hợp đồng lao động) và các mối quan hệ pháp lý dựa trên cơ sở các thỏa thuận thực hiện công việc ngoài quan hệ lao động (đó là thỏa thuận về thực hiện công việc và thỏa thuận về các hoạt động lao động).

THẨM QUYỀN CỦA CÁC CƠ QUAN THANH TRA LAO ĐỘNG

Bộ luật số 251/2005 Sb., về thanh tra lao động theo nội dung hiện hành có quy định việc thành lập và chức năng của các cơ quan thanh tra lao động như là cơ quan kiểm tra trong lãnh vực việc làm, tuân thủ chấp hành và bảo vệ mối quan hệ lao động pháp lý và điều kiện lao động, phạm vi và thẩm quyền của các cơ quan thanh tra lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của thanh tra và đối tượng bị thanh tra trong quá trình kiểm tra và việc xử phạt trong trường hợp vi phạm nghĩa vụ quy định.

Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động và các cơ quan thanh tra lao động địa phương có thẩm quyền:

- kiểm tra tại nơi người sử dụng lao động về việc chấp hành các nghĩa vụ suất phát từ các quy chế pháp lý,
- yêu cầu loại bỏ, sửa chữa các sai sót đã phát hiện,
- đưa ra hình phạt.

Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động và các cơ quan thanh tra lao động địa phương không có thẩm quyền:

- giải quyết đáp ứng các quyền lợi cá nhân của người lao động đối với người sử dụng lao động (chẳng hạn như yêu cầu trả tiền lương, yêu cầu cấp giấy chứng nhận công tác, giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc không có giá trị của những hành vi pháp lý như đơn phương kết thúc hợp đồng, không công nhận tai nạn lao động, vv),
- đưa ra các ý kiến và hướng dẫn thức hiện liên quan đến từng điều khoản của các quy chế lao động pháp lý.

Người lao động có thể làm gì nếu như nghĩ rằng người sử dụng lao động không tuân thủ thực hiện theo các quy chế lao động pháp lý?

- có thể sử dụng trực tiếp những ngày tư vấn tại cơ quan thanh tra lao động khu vực gần nhất,
- có thể gửi câu hỏi thông qua e-mail,
- có thể đưa kiến nghị để kiểm tra,

xin hãy xem thông tin trên trang web của Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động - www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/.

Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động đã ban ra tài liệu thông tin liên quan đến một số lãnh vực của bộ luật lao động, xin hãy xem thông tin trên trang web của Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy.

Quý vị có thể đọc thêm các thông tin khác về hoạt động của Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động trong lãnh vực bảo vệ các mối quan hệ lao động và điều kiện lao động, kiểm tra trên cơ sở bộ luật về việc làm và trong lãnh vực an toàn lao động và bảo vệ sức khỏe trên trang web www.suip.cz hoặc tại các cơ quan thanh tra lao động khu vực, địa chỉ của các cơ quan này được nêu trên các trang web ấy.

Người nước ngoài làm việc tại Cộng hòa Séc có thể yêu cầu ai giúp đỡ, nếu như **bị người sử dụng lao động bóc lột tại nơi làm việc?** (trả lương cho người lao động tiền lương rất thấp hoặc giữ không trả lương, buộc người lao động phải làm việc trong điều kiện không phẩm giá, không tôn trọng các quyền cơ bản của người lao động được ghi nhận trong Bộ luật Lao động, đe dọa người lao động, tịch thu giấy tờ của người lao động.)

- dịch vụ trợ giúp khi khó khăn - tổ chức phi lợi nhuận La Strada ČR, o. p. s., www.strada.cz,
- tổ chức hiệp hội công dân Trung tâm hỗ trợ người nước ngoài hội nhập, www.cicpraha.org,
- tổ chức phi lợi nhuận Hiệp hội hỗ trợ hội nhập và di dân, www.migrace.com.

Ủy ban thanh tra nhà nước về lao động
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© 2013

www.knz.suip.cz

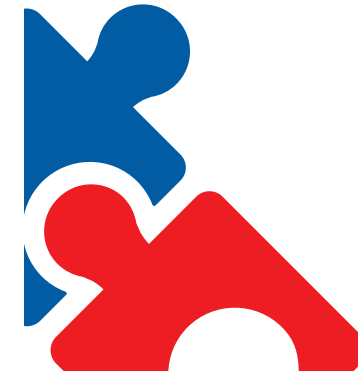


THÔNG TIN CƠ BẢN CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI VỀ QUY ĐỊNH LAO ĐỘNG TẠI CỘNG HÒA SÉC

II.

Hệ thống có hiệu quả trong việc phát triển việc làm, thực hiện kiểm tra toàn diện và chống làm việc bất hợp pháp tại Cộng hòa Séc

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz**

CẤP CÔNG TÁC PHÍ

Chi phí công tác liên quan đến việc thực hiện công việc là những chi phí phát sinh ra cho người lao động trong khi đi làm nhiệm vụ, khi đi công tác nhưng không phải tới cơ quan làm việc thường xuyên và trên đường đi công tác liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ đặc biệt ngoài khuôn khổ lịch làm việc tại nơi thực hiện công việc hoặc nơi thường xuyên làm việc, khi tạm thời được phân bổ chuyển đi nơi khác, khi nhận việc, khi thực hiện công việc ở nước ngoài. Người sử dụng lao động bằng văn bản sẽ quy định trước các hoàn cảnh, điều kiện có ảnh hưởng đến việc cung cấp công tác phí và mức trả thanh toán (thời gian và địa điểm nơi đi và nơi đến công tác, nơi thực hiện nhiệm vụ, phương tiện giao thông và nơi ở), đồng thời có lưu tâm đến những quyền lợi chính đáng của người lao động. Những người lao động làm việc cho người sử dụng lao động trên cơ sở thỏa thuận về công việc thực hiện ngoài quan hệ lao động có thể được cấp công tác phí chỉ trong trường hợp quyền lợi này đã quy định trong bản thỏa thuận, cũng như nơi làm việc thường xuyên của người lao động. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp tiền ứng trước để đi công tác ở mức công tác phí có thể dự đoán, thế nhưng người sử dụng lao động cũng có thể thỏa thuận với người lao động là không nhất thiết phải cấp tiền ứng trước. Việc thanh toán chi phí đi lại được thực hiện khi sử dụng phương tiện giao thông công cộng quy định ở mức chứng minh hoặc ở mức tương ứng với giá chi phí đi lại cho phương tiện giao thông quy định. Nếu như sử dụng xe ô tô cá nhân theo yêu cầu của người sử dụng lao động, thì người lao động có quyền được trả chi phí cơ bản cho mỗi km đường đi và chi phí đã trả cho nhiên liệu đã dùng.

Thanh toán chi phí đi lại khi thăm thành viên gia đình

Đối với chuyến công tác lâu hơn 7 ngày, người lao động có quyền được trả chi phí đi lại thăm thành viên gia đình, đến nơi ở của người đó hoặc đến nơi ở khác của thành viên gia đình đã thỏa thuận trước và ngược lại, nhưng nhiều nhất ở mức tương ứng với chi phí đi lại tới nơi làm việc hoặc nơi làm việc thường xuyên hoặc nơi ở trên lãnh thổ Cộng hòa Séc; mức định giới hạn là mức có lợi cho người lao động nhất. Người sử dụng lao động thanh toán chi phí này muộn nhất ở tuần thứ tư tính từ ngày bắt đầu đi công tác hoặc lần cuối thăm gia đình, nếu như họ không thỏa thuận thời gian thanh toán ngắn hơn.

Thanh toán chi phí thuê phòng nghỉ

Người lao động có quyền được trả thanh toán chi phí tiền ở dựa theo mức chứng minh.

Tiền ăn

Đối với các doanh nghiệp tư nhân, người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động phụ phí tiền ăn cho mỗi ngày đi công tác ít nhất ở mức:

- 66 Kč, nếu như chuyến công tác kéo dài từ 5 đến 12 giờ,
- 100 Kč nếu như chuyến công tác kéo dài hơn 12 giờ và đến 18 giờ,
- 157 Kč, nếu như chuyến công tác kéo dài hơn 18 giờ.

Nếu như trong khi đi công tác người lao động được cung cấp bữa ăn (ăn sáng, ăn trưa hoặc ăn tối), và người lao động không đóng góp tiền cho

những bữa ăn đó, thì người lao động sẽ chỉ được hưởng phụ phí tiền ăn đã giảm cho mỗi bữa ăn cung cấp miễn phí như sau:

- 70 % phụ phí tiền ăn - nếu như chuyến công tác kéo dài từ 5 đến 12 giờ,
- 35 % phụ phí tiền ăn - nếu như chuyến công tác kéo dài hơn 12 giờ và đến 18 giờ,
- 25 % phụ phí tiền ăn - nếu như chuyến công tác kéo dài hơn 18 giờ.

Thanh toán các chi phí phụ cần thiết

Liên quan đến việc đi công tác, người lao động có quyền được thanh toán các chi phí phụ cần thiết ở mức chứng minh hoặc tương ứng với giá cả thông thường cho các đồ dùng và dịch vụ vào thời điểm và ở địa điểm đã thực hiện chuyến đi công tác (tiền phí đậu xe ở bãi, vận chuyển lên tàu, lệ phí điện thoại, telegram, fax ...vv)

THÙ LAO CHO CÔNG VIỆC VÀ THÙ LAO TỪ CÁC THỎA THUẬN

Người lao động được hưởng lương cho công việc đã làm hoặc thù lao từ các thỏa thuận. Tiền lương được cấp tùy theo mức độ phức tạp, trách nhiệm và mức độ nặng nhọc của công việc, tùy theo mức độ khó khăn của điều kiện lao động, tùy theo năng suất lao động và kết quả lao động thu được. Đối với công việc như nhau hoặc công việc có giá trị như nhau thì tất cả các người lao động của cùng người sử dụng lao động sẽ được hưởng tiền lương hoặc thù lao như nhau. Tiền lương được trả sau khi đã thực hiện công việc, nhưng muộn nhất vào tháng kế tiếp sau tháng mà người lao động có quyền được hưởng tiền lương hoặc một phần của lương. Lương tối thiểu là mức thù lao thấp nhất có thể trả cho công việc. Để tính mức lương tối thiểu, không tính vào đó phụ cấp làm ngoài giờ, phụ cấp trả thêm khi làm việc vào ngày lễ, làm việc vào ban đêm, phụ cấp khi làm việc trong môi trường làm việc khó khăn và khi làm việc vào ngày thứ bảy và chủ nhật.

Mức cơ bản cho lương tối thiểu ít nhất là 8 500 corun Séc cho 40 giờ lao động trong một tuần, điều đó có nghĩa là 50,60 corun Séc/giờ. Nếu như tiền lương không đạt đến bằng mức lương tối thiểu, thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải cung cấp cho người lao động phần chênh lệch. Lương bảo đảm là mức lương mà người lao động có quyền được hưởng theo bộ luật lao động, theo hợp đồng, theo quy định nội bộ và theo bảng lương. Mức thấp nhất của lương bảo đảm không được thấp hơn mức cơ bản cho lương tối thiểu. Nếu như tiền lương không đạt đến bằng mức thấp nhất cho lương bảo đảm, thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải cung cấp cho người lao động phần chênh lệch.

Tiền lương

Tiền lương được thống nhất trong hợp đồng thỏa thuận tập thể, hợp đồng lao động hoặc hợp đồng khác, hoặc người sử dụng lao động có thể quy định thông qua quy định nội bộ hoặc bảng lương. Vào ngày nhập việc, người sử dụng lao động có nghĩa vụ trao cho người lao động bảng lương viết thành văn bản, trong đó có thông tin về cách thức trả lương, lịch trả

lương và địa điểm trả tiền lương nếu như bản hợp đồng lao động hoặc quy định nội bộ không có những thông tin đó. Trong trường hợp có thay đổi, người sử dụng lao động có nghĩa vụ viết thông báo cho người lao động biết, muộn nhất vào ngày thay đổi đó có giá trị hiệu lực. Người lao động không được hưởng mức lương đạt được hoặc phụ phí cũng như thời gian nghỉ bù, nếu tiền lương được đàm phán đã có tính đến khả năng làm thêm giờ theo các điều kiện đồng thời phù hợp với phạm vi thỏa thuận làm thêm ngoài giờ. Khi làm ngoài giờ người lao động được hưởng lương và phụ cấp ít nhất ở mức 25 % thu nhập trung bình hoặc nghỉ bù. Khi làm việc trong ngày lễ người lao động được hưởng lương và nghỉ bù được trả lương ở mức thu nhập trung bình, hoặc phụ cấp tính theo mức lương đạt được ít nhất ở mức thu nhập trung bình thay cho nghỉ bù. Khi làm việc ban đêm người lao động được hưởng lương và phụ cấp ít nhất ở mức 10 % thu nhập trung bình, nhưng cũng có thể thỏa thuận mức tối thiểu khác và cách thức tính trợ cấp. Khi làm việc trong môi trường khó khăn người lao động được hưởng lương và phụ cấp ít nhất ở mức 10 % mức cơ bản cho lương tối thiểu vì mỗi ảnh hưởng khó khăn. Khi làm việc vào ngày thứ bảy và chủ nhật người lao động được hưởng lương và phụ cấp ít nhất ở mức 10 % thu nhập trung bình. Nhưng cũng có thể thỏa thuận mức tối thiểu khác và cách thức tính trợ cấp.

Tiền lương khi thực hiện công việc khác

Nếu như người lao động được chuyển sang làm công việc khác với công việc đã thỏa thuận và lương cho công việc này thấp hơn thì trong khoảng thời gian chuyển công tác người lao động được hưởng trả bù để đạt mức thu nhập trung bình đã có trước khi chuyển việc.

Tiền thưởng do lao động tức thời

Trong thời gian lao động tức thời người lao động được hưởng tiền thưởng ở mức ở 10 % thu nhập trung bình.

Tiền thù lao từ các thỏa thuận

Mức thù lao từ các thỏa thuận và điều kiện để cung cấp thù lao được quy định trong hợp đồng thỏa thuận về thực hiện công việc hoặc hợp đồng thỏa thuận về hoạt động lao động và không được phép thấp hơn lương tối thiểu.

Bảo vệ quyền riêng tư của người lao động và bảo vệ ích lợi tài sản của người sử dụng lao động

Nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động thì người lao động không được phép dùng các phương tiện sản xuất và lao động của người sử dụng lao động cho nhu cầu cá nhân, bao gồm cả thiết bị máy tính cũng như thiết bị viễn thông.

Nếu không có lý do nghiêm trọng chủ yếu dựa vào tính chất đặc biệt công việc của mình, người sử dụng lao động không được phép xâm nhập sự riêng tư của người lao động ở nơi làm việc và trong các khu vực chung của người sử dụng lao động như theo dõi người lao động công khai hoặc bí mật, nghe trộm và ghi âm các cuộc gọi điện thoại, kiểm tra e-mail hoặc kiểm tra thư từ gửi cho người lao động. Ví dụ, người sử dụng lao động