10 Desatero pro občany Ukrajiny pracující v ČR

1) Co mám dělat, když nemohu z důvodu péče o dítě nebo nemohoucí rodiče pracovat na plný úvazek nebo všechny dny v týdnu?

Pokud pečujete o dítě do 15 let věku nebo převážně sám o osobu závislou na pomoci jiných, můžete zaměstnavatele požádat o kratší pracovní dobu, o posunutí začátku nebo konce směn, o rozvržení práce jen na některé dny v týdnu apod. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, zaměstnavatel je povinen Vaší žádosti vyhovět. Existenci závažných provozních důvodů musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat.

2) Co mám dělat, když musím s dítětem k lékaři?

V případě, že musíte jít s dítětem nebo s rodičem na vyšetření nebo ošetření k lékaři, máte právo na pracovní volno s náhradou mzdy/platu v plné výši. Toto volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na 1 den, a to v případě, že doprovod byl nezbytný a ošetření/vyšetření nemohlo být provedeno mimo Vaši pracovní dobu. Tak jako každou překážku v práci na straně zaměstnance musíte zaměstnavateli její existenci včas oznámit a prokázat. Lékař je povinen poskytnout Vám potřebné potvrzení.

3) Co mám dělat, když musím s nemocným dítětem zůstat doma?

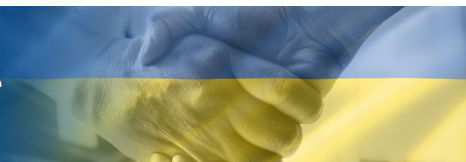
V případě, že jde o dítě do10 let, zaměstnavatel musí omluvit Vaši nepřítomnost v práci po dobu ošetřování dítěte (v případě nemoci) nebo péče o dítě (v případě uzavření školky nebo školy). Jde-li o dítě starší než 10 let nebo například rodiče, pak zaměstnavatel omluví Vaši nepřítomnost v práci jen, když lékař rozhodne, že dítě nebo rodič nezbytně potřebují ošetřování nebo péči. Zaměstnavatel poskytuje pouze volno. Finančně jste zajištěni ošetřovným, které činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a to po dobu maximálně 9 dnů (u samoživitelů 16 dnů). Bližší podmínky pro ošetřovné jsou stanoveny zákonem o nemocenském pojištění.

4) Mám malé dítě a potřebuji s ním zůstat doma. Musí mi to zaměstnavatel umožnit?

V případě, že máte dítě do 3 let věku, musí Vám zaměstnavatel umožnit čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská dovolená se poskytuje zpravidla po dobu 28 týdnů, v případě vícerčat po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupujete zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Po skončení mateřské dovolené můžete zaměstnavatele požádat o rodičovskou dovolenou, a to nejdéle do třetích narozenin dítěte. Na rodičovskou dovolenou má nárok také zaměstnanec-otec, a to od narození dítěte až do jeho 3 let. V případě, že Vaše dítě je starší než 3 roky, pak můžete zaměstnavatele požádat o neplacené volno, zaměstnavatel však není povinen Vaší žádosti vyhovět. Pouze v případě, že by nebylo možné dítě starší než 3 roky umístit ve školce nebo jiném předškolním zařízení ani o něj péči zajistit jinak, zaměstnavatel by Vaši nepřítomnost v práci musel omluvit (nešlo by o neomluvenou absenci).

5) Musí mi zaměstnavatel po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené přidělovat práci?

Ano. Po návratu z mateřské dovolené Vás zaměstnavatel musí zařadit na stejnou práci a pracoviště (na „stejnou židli“), po návratu z rodičovské dovolené Vám musí přidělovat práci podle Vaší pracovní smlouvy.



6) Může mi dát zaměstnavatel výpověď kvůli časté absenci s dětmi?

Nemůže. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Z jiných důvodů Vám zaměstnavatel výpověď dát nemůže. Navíc zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď například v době, kdy je těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou, ani v době, kdy ošetřuje/pečuje o dítě mladší než 10 let.

7) Může se mnou zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z obavy, že budu mít absence z důvodu péče o dítě nebo nemohoucího rodiče?

Zaměstnavatel s Vámi nemůže z tohoto důvodu zrušit pracovní poměr, neboť platí zásada rovnosti a zákazu diskriminace. V daném případě by se jednalo o diskriminaci z důvodu povinností k rodině a zrušení pracovního poměru by bylo absolutně neplatné. O neplatnosti rozhoduje na základě podané žaloby soud. Zaměstnavatel s Vámi může zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu, který však nesmí být diskriminační (viz výše), i bez udání důvodu, nesmí tak učinit pouze v době prvních 14 kalendářních dnů Vaší dočasné pracovní neschopnosti.

8) V pracovní smlouvě mám sjednáno, že mne zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu. Musím na pracovní cesty jezdit, i když mám malé děti?

Nemusíte. V případě, že pečujete o dítě do 8 let věku, může Vás zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo obvod obce Vašeho pracoviště nebo bydliště jen pokud s tím souhlasíte. Totéž platí, pečujete-li sám/sama o dítě do 15 let věku. Pokud souhlasit nebudete, na pracovní cestu Vás zaměstnavatel vyslat nemůže. Souhlas daný v pracovní smlouvě se v tomto případě nepoužije.

9) Můžu dát zaměstnavateli výpověď z důvodu péče o dítě nebo nemohoucího rodiče?

Můžete. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Nutnost zajistit péči o dítě do 4 let je považována za vážný důvod rozvázání pracovního poměru pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti se poskytuje v nesnížené výši). Vážným důvodem je také potřeba zajistit péči o osobu závislou na pomoci jiných.

Pozor, pracovní poměr neskončí okamžitě, ale až uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začíná běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. Příklad: Výpověď byla zaměstnavateli doručena dne 5. března 2022, výpovědní doba začne běžet od 1. dubna a uplyne 31. května 2022. V tento den skončí pracovní poměr.
Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, lze rozvázat pracovní poměr dohodou ze dne na den.

10) Na koho se můžu obrátit v případě, že zaměstnavatel nedodržuje zákoník práce?

Můžete se obrátit na Státní úřad inspekce práce, resp. oblastní inspektorát práce, jehož místní příslušnost se řídí místem, kde dochází k výkonu práce. Podnět k provedení kontroly lze podat i elektronicky – viz odkaz: **https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3**.

Oblastní inspektorát práce Vám též poskytne bezplatně potřebné informace a poradenství týkající se ochrany pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Poradenství můžete využít osobně, telefonicky, případně prostřednictvím elektronické pošty. Informace o kontaktních místech, kde je poradenství poskytováno, naleznete na stránkách jednotlivých inspektorátů
- viz odkaz: **https://www.suip.cz/web/suip/poskytovani-poradenstvi-2**.

10 Десять заповідей для громадян України, працюючих в ЧР

1) Що робити, якщо з причини догляду за дитиною або за хворими батьками я не можу працювати повний робочий день або всі дні тижня?

Якщо Ви доглядаєте за дитиною віком до 15 років або, переважно самотужки, доглядаєте за особою, якій потрібна допомога інших, Ви можете попросити роботодавця про скорочення робочого дня, перенесення початку або закінчення змін, про планування роботи лише в певні дні тижня тощо. Якщо немає важливих виробничих причин, роботодавець повинен задовольнити Ваше прохання, у разі спору роботодавець повинен довести наявність важливих виробничих причин.

2) Що робити, якщо мені потрібно вести дитину до лікаря?

Якщо Вам потрібно вести дитину чи батьків на обстеження або лікування до лікаря, Ви маєте право на відгул з повною компенсацією заробітної плати. Цей відгул надається на необхідний час, максимально на один день, якщо супровід був необхідний і лікування/обстеження неможливо було провести поза робочим часом. Як і про будь-яку перешкоду для роботи з боку працівника Ви повинні про неї своєчасно інформувати роботодавця і довести її наявність. Лікар повинен надати Вам необхідне підтвердження.

3) Що робити, якщо мені необхідно залишитися вдома з хворою дитиною?

Якщо дитина не досягла віку 10 років, роботодавець повинен визнати поважну причину Вашої відсутності на роботі протягом часу догляду за дитиною у разі захворювання або у разі закриття дитячого садка або школи. Якщо йдеться про дитину старше 10 років або, наприклад, про батьків, роботодавець визнає поважну причину Вашої відсутності на роботі лише якщо лікар вирішить, що дитині або батькам необхідне обстеження або догляд. Роботодавець надає лише звільненні від роботи. Матеріально Ви забезпечені компенсацією за догляд, яка становить 60 % зниженої добової бази нарахування за календарний день, максимум на 9 днів (16 днів для одиноких осіб). Більш детальні умови виплати допомоги по догляду за хворими викладені в Законі про медичне страхування.

4) В мене мала дитина, мені потрібно залишитися з нею вдома. Чи повинен роботодавець дати мені таку можливість?

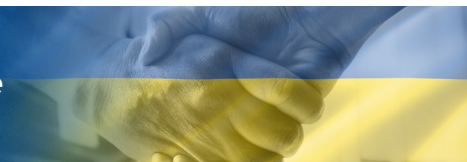
Якщо у Вас є дитина віком до 3 років, роботодавець повинен дозволити Вам взяти декретну відпустку. Така відпустка зазвичай надається на строк 28 тижнів, якщо народиться більше однієї дитини – 37 тижнів. Зазвичай декретна відпустка починається з початку шостого тижня перед передбачуваним днем пологів, але не ранішее, ніж на початку восьмого тижня перед цим днем. Після закінчення декретної відпустки Ви можете попросити роботодавця про відпустку по догляду за дитиною не пізніше третього дня народження дитини. На декретну відпустку також має право працівник – батько, а саме від народження дитини до 3 років віку дитини. Якщо Вашій дитині більше 3 років, то Ви можете попросити у роботодавця відпустку без збереження заробітної плати, але роботодавець не зобов'язаний задовольнити Ваше прохання. Лише у разі неможливості влаштувати дитину старше 3 років до дитячого садка чи іншого дошкільного закладу чи доглядати за нею інакше, роботодавець повинен був би визнати Вашу відсутність на роботі як відсутність з поважних причин.

5) Чи повинен роботодавець після закінчення декретної відпустки дати мені роботу?

Так. Після повернення з декретної відпустки Ваш роботодавець повинен повернути Вас на Ваше робоче місце (на «той самий стілець», після повернення з декрету Вам повинні повернути роботу згідно з Вашим трудовим договором.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

www.mpsv.cz/web/cz/pomoc-ukrajine



6) Чи може роботодавець звільнити мене через часту відсутність з причини догляду за дітьми?

Не може. Роботодавець може звільнити працівника лише з причин, вказаних у § 52 Трудового кодексу. З інших причин роботодавець Вас звільнити не може. Крім того, роботодавець не має право звільнити працівницю, наприклад, під час вагітності, коли вона знаходиться в декретній відпустці або коли вона доглядає за дитиною молодшою 10 років.

7) Чи може роботодавець звільнити мене під час випробувального терміну, опасаючись моєї частої відсутності з причини догляду за дитиною або за хворими батьками?

З цієї причини роботодавець не може звільнити Вас, оскільки діють принципи рівності та недискримінації. У даному випадку існувала б дискримінація за ознаками сімейних обов'язків і припинення трудових відносин було б абсолютно недійсним. Суд вирішує питання про недійсність на підставі пред'явленого позову. Роботодавець може звільнити Вас під час випробувального терміну з будь-якої причини, яка не повинна бути дискримінаційною (див. вище), навіть без пояснення причин, він не може зробити це лише протягом перших 14 календарних днів Вашої тимчасової непрацездатності.

8) У трудовому договорі узгоджено, що роботодавець може мене в ідправити у відрядження. Чи повинна я їздити у відрядження, якщо в мене маленька дитина?

Ні. Якщо Ви доглядаєте за дитиною віком до 8 років, роботодавець може відправити Вас у відрядження за межі району Вашого місця роботи або проживання лише за Вашою згодою. Те саме стосується, якщо Ви доглядаєте за дитиною віком до 15 років. Якщо Ви не згодні, роботодавець не може відправити Вас у відрядження. Згода, наведена в трудовому договорі, в даному випадку не застосовується.

9) Чи можу я звільнитися з причини догляду за дитиною або за хворими батьками?

Можете. Працівник може звільнитися з будь-якої причини або без пояснення причин. Необхідність догляду за дитиною віком до 4 років вважається поважною причиною припинення роботи для отримання допомоги по безробіттю (допомога по безробіттю надається у незниженому розмірі). Важливою причиною також вважається забезпечення догляду за людиною, яка залежить від допомоги інших.

Зверніть увагу, що трудові відносини припиняються не відразу, а лише після закінчення двомісячного строку попередження, який починається з першого числа наступного календарного місяця. Приклад: Повідомлення надійшло роботодавцю 5 березня 2022 року, термін попередження починається 1 квітня і закінчується 31 травня 2022 року. Трудові відносини припиняються в цей день.За згодою роботодавця трудові відносини можуть бути припинені за згодою з дня на день.

10) Куди потрібно звертатися, якщо роботодавець не дотримується Трудового кодексу?

Звертатися можна до Державного інспекторату праці, обласного інспекторату праці, місцева юрисдикція якого регулюється місцем виконання праці. Ініціативу щодо проведення перевірки можна подати також в електронному вигляді – за посиланням:
https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3.

Обласний інспекторат праці безкоштовно надасть Вам потрібну інформацію та консультації щодо охорони трудових відносин та працевлаштування. Ви можете скористатися консультацією особисто, по телефону або по електронній пошті. Контактні центри, де надаються консультації, можна знайти на сайтах окремих інспекторатів
- див. посилання: https://www.suip.cz/web/suip/poskytovani-poradenstvi-2.