

PORUŠOVÁNÍ PRÁV NA PRACOVÍŠTI

Na jaké přestávky mám nárok?

Každý zaměstnanec má nárok na přestávku v práci na jídlo a oddech v délce trvání min 30 minut. Zaměstnavatel ji zaměstnanci poskytne nejpozději po 6 hodinách práce (u mladistvých po 4,5 hod). Dále má zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin (u mladistvého 12 hodin). Dále musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (u mladistvého 48 hodin).

Má zaměstnavatel právo nařizovat mi, kdy si mám přestávku vzít? Není to logické — vedoucí mě například poslal/a na pauzu hned na začátku směny, abych si pak později večer, když byl nával lidí, nemohla přestávku vybrat. Je to tak v pořádku?

Zákoník práce dává zaměstnavateli možnost stanovit, kdy zaměstnanci přestávku v práci poskytne, přestávku však nelze nařídit na začátek ani na konec pracovní doby. Zaměstnavatel by měl vždy brát ohled na potřeby zaměstnance a přestávku stanovit v takovou dobu, aby mohla splnit svůj účel (tj. dát zaměstnanci prostor a čas na jídlo). Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.

Má zaměstnavatel právo přestávku rozdělit do více částí?

Zaměstnavatel může přestávku v práci na jídlo a oddech rozdělit do více částí. Avšak alespoň jedna část přestávky musí trvat minimálně 15 min.

Vedoucí mi nařídil/a, že v práci musím zůstat déle, i když jsem měla jiné plány. Chtěla ode mě vlastně přesčasy. Musí se hlásit přesčasy dopředu? Můžu je, když mi nevyhovují, odmítnout? Jak můžu argumentovat, když odmítám přesčas?

Zákoník práce v § 93 stanovuje základní pravidlo, že práci přesčas je možné konat **jen výjimečně** a ne kdykoliv to zaměstnavatele napadne. K nařízení přesčasu musí být zmíněný vážný provozní důvod a zaměstnanci může přesčas nařídit jen výjimečně, nikoliv pravidelně, s tím, že např. počítá, že přesčasy, které zaměstnancům nařídí, mu zajistí pokrytí běžného chodu např. prodejny a nebude tak muset nabírat další zaměstnance, či stávajícím zaměstnancům rozšířit pracovní úvazek. **Za práci přesčas pak zaměstnanci náleží mzda a příplatek za práci přesčas (případně náhradní volno).**

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin

v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Na větším rozsahu se však může zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit. Je tedy třeba pečlivě číst všechna ustanovení pracovní smlouvy a dalších dokumentů, které zaměstnanec u zaměstnavatele podepisuje, zda neobsahují souhlas s větším rozsahem práce přesčas. Do zákonem vymezeného rozsahu může zaměstnavatel práci přesčas zaměstnanci nařídit i bez jeho souhlasu a zaměstnanec nemá zákonnou možnost konání přesčasu odmítnout.

Potřebuji chodit s dětmi k lékaři, také já sam/a se k lékaři někdy musím dostat. Může mě zaměstnavatel nutit, abych si vzal/a na návštěvu lékaře dovolenou nebo abych si směny vyměnil/a tak, že z provozu prodejny nevypadnu?

Návštěva lékaře patří mezi překážky v práci na straně zaměstnance, pro které zaměstnanci náleží náhrada mzdy (§ 191 zákoníku práce). Zaměstnanec by si však měl lékaře plánovat pokud možno tak, aby mu návštěva nezasáhla do pracovní doby. Pokud to není možné, měl by o návštěvě lékaře zaměstnavatele informovat s předstihem a překážka by měla trvat jen opravdu nezbytně nutnou dobu. Zaměstnavatel je pak povinen zaměstnanci poskytnout tzv. placené volno. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance nutit, aby si na dobu, kdy potřebují jít nutně k lékaři, brali dovolenou.

Matky samoživitelky mají ze zákona nárok na upravení pracovní doby tak, aby se mohla starat o dítě. Jak si může zaměstnankyně toto nárokovat a zároveň si vydělat dostatek peněz, aby uživila sebe i dítě?

Zákoník práce v § 241 odst. 2 stanovuje, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Toto ustanovení však obsahuje problematickou podmínku „vážných provozních důvodů“, které mohou bránit tomu, aby byla pracovní doba zkrácena. Tento termín není nikde blíže vysvětlen a dává zaměstnavatelům poměrně širokou možnost, jak se z povinnosti pracovní dobu zkrátit vymluvit.

Pokud se zaměstnanec pečující o dítě se zaměstnavatelem na zkrácení úvazku dohodne, může nastat další problém v okamžiku, kdy zaměstnanec bude chtít svůj úvazek opět rozšířit na původní rozsah (např. pokud si péči o dítě zařídí jinak — pomoc babičky, školky, atp.). Zaměstnavateli totiž zákoník práce nedává povinnost zkrácený úvazek opět rozšířit. Zaměstnancům s dětmi lze tedy doporučit, aby o zkrácení úvazku žádali

pouze na omezenou určitou dobu (např. na jeden rok), aby se pro případ, že budou v budoucnu opět stát o úvazek plný, nedostali do vyjednávacích potíží se zaměstnavatelem.

Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, náleží mu ekvivalentně zkrácená mzda za tuto práci. Zákoník práce nezná možnost zkrácení úvazku zaměstnanci, který pečuje o dítě bez zkrácení mzdy nebo odměny za práci.

Podle pracovní smlouvy mám dělat zejména pokladní, a když nejsou lidé na pokladně, tak dokládat zboží. Ted' ale po mně chtěl/a vedoucí také umýt záchod — to jsem odmítl/a. Vedoucí se netvářil/a nadšeně a tak jsem práci radši udělal/a. Mám právo tuto práci odmítnout?

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ve které musí být stanoveno, jaký druh práce zaměstnanec vykonává. Druh práce bývá často podrobněji specifikován v samostatném dokumentu s názvem „Náplň práce“, kde je podrobně rozvedeno, jaké činnosti vztahující se ve smlouvě označenému druhu práce bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Požadavek umytí toalet po zaměstnanci, jehož sjednaný druh práce je prodavač, doplňovač zboží je zcela v rozporu s pracovní smlouvou a tedy i zákoníkem práce a zaměstnanec má právo výkon takové práce odmítnout.

Když mám na pokladně manko, tak ho musím platit sam/a. Má zaměstnavatel právo ode mě manko v plné výši chtít? Stane se, že za den si prakticky nic nevydělám!

Zaměstnavatel může požadovat úhradu manka pouze v případě, že se zaměstnancem písemně uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dle § 259 zaměstnanec hradí škodu na svěřených hodnotách v plné výši. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnanecem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Zaměstnanec se však může odpovědnosti za manko zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zejména tehdy, pokud mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Dostal/a jsem pokutu v řádu stovek za prošlé zboží v regálech. Anebo odpovědnost za cigarety je na všech pokladních, které jsou na kase, ale doplňovány jsou někým jiným. Jsou za to srážky ze mzdy až přes tisíc korun za měsíc. Jednala jsem se zaměstnavatelem, ale odmátl od této praxe ustoupit. Za jakých podmínek je možné a v jaké výši je možné uvalovat sankce za špatně odvedenou práci?

Zaměstnavatel není oprávněn ukládat zaměstnanci pokuty za špatně odvedenou práci. Zákoník práce však počítá s tím, že pokud zaměstnanec prokazatelně způsobí zaměstnavateli škodu, může ji zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat k náhradě, a to až do výše čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel však musí prokázat zavinění zaměstnance a příčinnou souvislost mezi jednáním zaměstnance a vzniklou škodou. V případě, že zaměstnanec nemá žádnou kontrolu nad doplňováním cigaret (či jiného zboží), nemůže mu být přičítána k odpovědnosti skutečnost, že některé cigarety zde chybí, pokud na jejich zmizení nemohl mít zaměstnanec sám vliv. Jiná by byla situace v případě, kdy by zaměstnavatel se zaměstnancem podepsal dohodu o ztrátě svěřených věcí (tuto dohodu obvykle zaměstnavatel zaměstnanci předkládá v situaci, kdy mu k práci propůjčuje nějaké pracovní nástroje vyšší hodnoty).

Kdo může kamery obhospodařovat? Je na užívání kamer nějaký zákonný důvod — např. že jsou potřebné pro proškolení personálu? K čemu všemu mohou být užívány? Může je užívat manažer/ka ke sledování zaměstnanců při jejich práci?

§ 316 odst. 2 stanovuje pravidla, do jaké míry může zaměstnavatel instalací kamerového systému zasáhnout do soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Problematickým je pojem práce považovaná za zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele, kdy běžný prodej v obchodě za takovou činnost spíše považován nebude. Pokud zaměstnavatel kamery instaluje, musí o tom zaměstnance informovat a nemůže je používat ke sledování, zda si při práci povídají, neboť to lze považovat za zakázaný zásah do soukromí zaměstnance.

PROPUŠTĚNÍ

Dostala jsem vytýkáci dopis. Jak se můžu bránit?

Vytýkácím dopisem zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance na možnost výpovědi z důvodu buď neuspokojivých pracovních výsledků (§ 52 písm. f) zákoníku práce) nebo z důvodu soustavně méně závažného porušování pracovních povinností (§ 52 písm. g) zákoníku práce). Vytýkáci dopis musí mít písemnou formu a musí být doručen do vlastních rukou, což se často děje formou osobního předání na pracovišti. Ve vytýkácím dopise musí zaměstnavatel přesně vymežit, v čem konkrétně spatřuje neuspokojivé výsledky či porušení pracovních povinností a musí zaměstnanci stanovit lhůtu k nápravě. Pokud toto zaměstnavatel nesplní, nebo neumožní zaměstnanci nápravu, nemůže přikročit k následné výpovědi. Pokud zaměstnanec s obsahem vytýkáciho dopisu nesouhlasí, lze doporučit, aby na něj písemně reagoval, neboť tato reakce může následně sloužit jako podklad pro případné rozhodování soudu o platnosti výpovědi.

Zaměstnavatel mi nevyplatil mzdu, jak to mohu řešit?

Pokud Vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu, vyzvěte ho neprodleně písemně k tomu, aby Vám ji vyplatil. Pokud to neučiní, musíte se obrátit na pomoc právníka. Je vhodné podat stížnost také na oblastní inspektorát práce, případně Státní úřad inspekce práce, kteří na základě Vašeho podnětu mohou provést u zaměstnavatele inspekci a zajistit nápravu. Pozor, inspekce práce však není orgánem, který Vám pomůže vymoci Vaši mzdu, té se můžete domoci pouze skrze soudní rozhodnutí. Pokud jste cizinec/cizinka a pobýváte v zemi nelegálně, obraťte se na některou neziskovou organizaci pracující s migranty, která Vám pomůže Vaši situaci řešit (http://metropolevsech.eu/cs/sluzby-pro-migranty/ nevladni-neziskove-organizace).

PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel mi nabídl DPP nebo maximálně DPČ. Kdy můžu požadovat, aby mi dal pracovní smlouvu?

Dohoda o provedení práce (DPP) je určena především pro nahodilé práce kratšího trvání, pojící se často k zajištění nějakého konkrétního úkolu. Na DPP může zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Je to smlouva určená a vhodná pro tzv. brigády — krátkodobé a nárazové činnosti. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) využívají zaměstnavatelé často pro zaměstnance, kteří nepracují na celý úvazek, ale dochází do práce pravidelně. Na základě DPČ, není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Nemusí tedy jít vždy o tzv. půl úvazek. Postačí, pokud zaměstnanec pracuje polovinu stanovené týdenní doby v průměru za dané období. Zaměstnanec tedy např. může jeden týden pracovat 40hod týdně, pokud další týden nepracuje vůbec.

Na hodiny toho odpracuji jako na plný úvazek. Jakou smlouvu mám pak mít, co v ní musí být garantováno?

Pokud zaměstnanec pracuje na plný úvazek, je takřka nemyslitelné, aby neměl uzavřenu pracovní smlouvu, neboť takový úvazek již nelze vměstnat do podmínek daných pro DPP ani DPČ. Pracovní smlouva poskytuje zaměstnanci nejvyšší stupeň pracovní právní ochrany a garantuje mu určitou stabilitu dohodnuté práce. Pracovní smlouva upřesňuje zejména, jaký druh práce zaměstnanec může vykonávat. Zaměstnavatel pak může zaměstnanci přidělovat jinou práci než má uvedenu ve smlouvě pouze ze zákonem vymezených důvodů a na omezenou dobu. Zaměstnavatel může zaměstnance propustit pouze ze zákonem vymezených důvodů a musí mu zajistit odpovídající podmínky pro výkon práce, včetně poskytnutí pracovních pomůcek. Povinnou součástí pracovní smlouvy je stanovení dne nástupu do práce a také přesné vymezení místa výkonu práce. Pro mnoho zaměstnanců může být překvapující, že pracovní smlouva nemusí nutně obsahovat výši mzdy. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda ji se zaměstnancem sjedná v pracovní smlouvě, nebo mu ji jednostranně stanoví např. mzdovým výměrem. Pro zaměstnance je výhodné mít výši mzdy zakotvenou v pracovní smlouvě, protože zaměstnavatel pak nemůže mzdu jednostranně snížit, pokud by s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Je možné po určité době požadovat přechod od agenturního do kmenového stavu?

Vzhledem k tomu, že k jednomu zaměstnavateli může být zaměstnanec agenturou přidělen maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců, pak právě po uplynutí této doby je největší možnost změny z agenturního zaměstnance v zaměstnance kmenového, pokud ho daná firma potřebuje i nadále. Toto však neplatí v případě, kdy zaměstnanec sám písemně požádá zaměstnavatele o to, aby v agenturním zaměstnaneckém stavu setrval.

Kolik mohu odpracovat na DPP? Dá se práce na DPP v té samé prodejně kombinovat s nějakým typem úvazku?

Na dohodu o provedení práce lze pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Zákoník práce nevyklučuje možnost, že u jednoho zaměstnavatele pracuje zaměstnanec ve více vztazích, např. na pracovní smlouvu a na dohodu o provedení práce. Zásadní podmínkou je však to, že **tyto práce musí být různého druhu**, aby nedocházelo k faktickému obcházení zákona např. v ustanoveních o pracovní době. Přitom vymezení různých druhů práce, které zaměstnanec dělá, je třeba věnovat dostatečnou pozornost. Není možné, aby druh práce popsany v DPP byl fakticky pouze rozšířením činností vykonávaných na pracovní smlouvu a fakticky spadající pod druh práce označený v pracovní smlouvě. Pokud by tomu tak bylo, je taková situace pro zaměstnance velmi nevýhodná, neboť odměna z dohody nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, nezapočítává se do průměrného výdělku zaměstnance, což může zaměstnanec pocítit zejména při čerpání nemocenské a dovolené, dále také v pozdějším věku při stanovování výše důchodu.

Oficiálně jsem zaměstnaná na snížený úvazek 0,8. Do práce ale docházím jako na celý. Když jsem žádala o zvýšení úvazku, tak mi vedoucí řekl/a, že peníze jsou „jako za celý“ a že zvýšení na plný úvazek není možné. Co můžu dělat? Vždyť mě obírají o peníze.

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) není možné zaměstnancům na zkrácený úvazek nařizovat práci přesčas. Při zkráceném úvazku je možné pracovat přesčas, jen když s tím sám zaměstnanec souhlasí. Pokud je zaměstnanci pravidelně stanovována pracovní doba tak, jako zaměstnancům, kteří pracují na plný pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen upravit pracovní smlouvu tak, aby odpovídala skutečnému rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec se může domáhat rozšíření úvazku také prostřednictvím odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí.

KDE HLEDAT

POMOC — KONTAKTY

Kde mohu dostat nějakou pomoc, když mám problémy na pracovišti?

- Odborová organizace, která působí přímo u zaměstnavatele.
- Oblastní inspektorát práce, který poskytuje poradenství v pracovníprávních oblastech, může také přijmout podnět k prošetření podmínek u zaměstnavatele a uložit nápravná opatření (<http://www.suip.cz>). Inspektorát práce však neslouží k tomu, aby vymáhal práva jednotlivců (např. nevyplacenou mzdu). To může pouze právník, případně odborová organizace.
- Veřejný ochránce práv může zaměstnancům poradit a pomoci v případech podezření, že se zaměstnavatel dopouští nějaké formy diskriminace (<https://www.ochrance.cz>).
- Advokát je vhodnou volbou v případě, kdy se zaměstnanec rozhodne řešit svůj pracovníprávní problém soudní cestou. Pokud se obává, že na zaplacení advokáta nebude mít dost finančních prostředků, může využít služeb pro bono advokátů, kteří lidem bez finančních prostředků poskytují právní pomoc bez nároku na honorář. S hledáním vhodného advokáta pak může pomoci např. Pro bono aliance (<http://www.probonocentrum.cz>).

MZDA

Jaká je výše mzdy v případě přesčasů? Musí být vyšší než obyčejná mzda?

Odměnu za práci přesčas upravuje § 114 zákoníku práce. Práce přesčas může být kompenzována buď náhradním volnem, nebo vyplacením mzdy za odpracované hodiny a příplatku nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Pokud existuje na pracovišti odbor a je podepsána kolektivní smlouva, je možné, že příplatek za práci přesčas je vyšší. Je vhodné toto zkontrolovat. Zaměstnanec se může sám rozhodnout, zda upřednostní vyplacení odpovídající částky za přesčas, nebo náhradní volno. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) plus příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek. Toto ustanovení se vztahuje pouze pro pracující na základě pracovní smlouvy. Jestli máte DPP nebo DPČ, doporučujeme se obrátit na organizace poskytující právní konzultace zdarma (viz sekce Kontakty). Vyšší příplatek za práci přesčas mohou také sjednat odbory v kolektivní smlouvě.

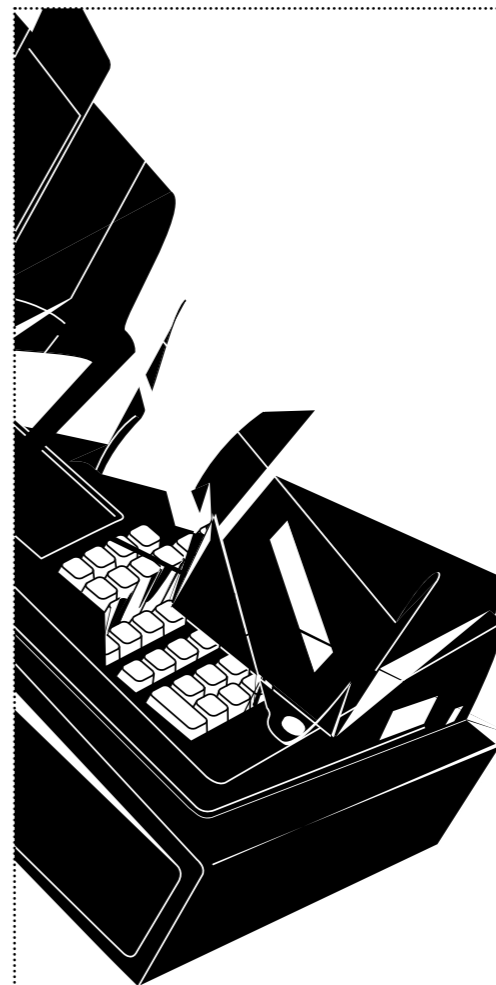
Myslím, že bych měla nárok na vyšší mzdu, než mi přiznal/a vedoucí. Evidence hodin nesouhlasí s mými záznamy (zaměstnavatel má dvojí evidenci pracovní doby). Fakticky nám prodlužují směny, ale vedoucí prodejny nám odmítá zahrnout přepočítání kasy nebo různé dodělovky do odpracovaných hodin. Jak můžu požadovat vyplacení mzdy za všechny skutečně odpracovaný čas?

Zaměstnavatel je na základě § 96 zákoníku práce povinen vést evidenci docházky, kde musí být zaznamenána i práce přesčas. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Veškerá práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele dělá, musí být do evidence docházky zaznamenána (včetně oprav a dodělávek, přepočítání kasy, atp.), pokud má zaměstnanec podezření, že zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky, lze mu doporučit, aby se se svým podnětem obrátil na oblastní inspektorát práce, který může u zaměstnavatele provést kontrolu a sjednat nápravu. Zaměstnancům lze doporučit, aby si skutečnou docházku zaznamenali do své evidence, aby ji případně mohli inspektorátu

práce poskytnout jako podklad k prošetření nezákonného jednání zaměstnavatele.

Podle pracovní smlouvy se nemůžeme bavit o mzdách a konkrétních věcech z pracovní smlouvy s dalšími kolegyněmi ani s rodinou nebo známými. Co je na tom pravdy? Můžu být za nedodržení mlčenlivosti nějak zaměstnavatelem pokutována?

Zaměstnavatelé často zaměstnance zavazují mlčenlivostí ve vztahu k výši mzdy, což však v zákoně nemá pevnou oporu. Zaměstnanci se na základě podpisu mlčenlivosti často obávají, že pokud např. kontrolnímu orgánu sdělí výši své mzdy, poruší tím zákon. Soudy však již nejednou rozhodli o tom, že sdělení výše mzdy za účelem domáhání se práva na rovné odměňování nemůže být shledáno jako porušení zákona. Pokud zaměstnanec povinnost mlčenlivosti poruší, zákoník práce nedává zaměstnavateli žádnou právní možnost za to zaměstnance postihnout.



Podpořeno v rámci programu Evropské unie „Evropa pro občany“



Pracuji v obchodě. A znám svá práva. Právní minimum pro pracující v obchodě

Právní rady vychází z právních předpisů platných ke dni 5. 1. 2019

Vydalo: Multikulturální centrum Praha, z.s., 2019

Grafická úprava: Vasil Artamonov

Leták vznikl v rámci projektu „Za Sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků“.

Realizátoři projektu: Multikulturální centrum Praha, z. s., University of Padova, SOLIDAR, Fundacja „Nasz Wybór“, Red House Center for Culture and Debate – Sofia, Estudios y Cooperación para el Desarrollo (ESCODE).

Kontakt: infocentrum@mkc.cz

Více na: <https://mkc.cz/cz/projekty/towards-shared-interests-between-migrant-and-local-workers>

Projekt je financován z programu Evropské Unie „Evropa pro občany“. Informace uvedené v této publikaci reflektují pouze autorovy názory. Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast ani Evropská komise nenesou žádnou odpovědnost za případné šíření a užití informací obsažených v této brožůře.

PRACUJI V OBCHODĚ.

A ZNÁM SVÁ PRÁVA.

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PRACUJÍCÍ V OBCHODĚ

