

## ПОРУШЕННЯ ПРАВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

**На які перерви я маю право?**

Кожен робітник має право на перерву в роботі на їжу і відпочинок тривалістю мін. 30 хвилин. Роботодавець має надати її робітникові найпізніше після 6 годин праці (для неповнолітніх після 4,5 год). Крім того, робітник має право на тривалий відпочинок між двома змінами. Роботодавець зобов'язаний планувати робочий час так, щоб робітник між кінцем однієї зміни і початком наступної зміни мав неперервний відпочинок принаймні протягом 11 годин (для неповнолітніх 12 годин). Роботодавець також повинен надати робітникові неперервний відпочинок протягом тижня протягом принаймні 35 годин (для неповнолітніх 48 годин).

***Чи повинен роботодавець вказувати мені, коли я маю зробити перерву? Це нелогічно – керівник/ця, наприклад, відправляє мене на перерву відразу напочатку зміни, щоб потім увечері, коли буде багато людей, я не могла вже брати перерву. Це нормально?***

Трудовий кодекс дає можливість роботодавцю встановлювати, коли він надаватиме робітнику перерву в роботі, але перерву не можна призначити напочатку чи наприкінці робочого часу. Роботодавець мав би завжди зважати на потреби робітника і встановлювати перерву в той час, коли вона може виконати своє призначення (тобто дати робітнику простір і час на їжу). Перерва в роботі на їжу і відпочинок не враховується до робочого часу.

***Чи має роботодавець право розділити перерву на кілька частин?***

Роботодавець може перерву на їжу та відпочинок розділити на кілька частин. Проте принаймні одна частина перерви має тривати мінімально 15 хвилин.

***Керівник/ця наказав/ла мені залишитися на роботі довше, хоча в мене були інші плани. Тобто вона хотіла від мене понаднормові години. Чи повинні понаднормові години призначатися наперед? Чи можу я, якщо вони мене не задовольняють, відмовитися? Як можна аргументувати те, що я відмовляюся від понаднормових годин?***

Трудовий кодекс в § 93 встановлює основне правило, що робота понад норму може бути тільки **винятковою**, а не будь-коли, коли цього хоче роботодавець. Для призначення понаднормової роботи має бути серйозна робоча причина, і призначити понаднормову роботу робітнику можна тільки як виняток, не регулярно, при цьому, напр., враховується, що понаднормова

робота, яку буде призначено робітникам, забезпечить звичайну діяльність, напр., магазину, і непотрібно буде наймати нових робітників чи нинішнім робітникам підвищувати ставку. **За роботу понад норму робітнику належить оплата і доплата за роботу понад норму (або ж додатковий відпочинок).**

Призначена робота понад норму не може для робітника становити понад 8 годин в одному тижні і 150 годин у календарному році. Щодо більшого обсягу роботодавець може домовитися з робітником. Потрібно детально читати всі положення трудового договору та інших документів, які підписують робітник і роботодавець, чи не містять вони згоду з більшим обсягом роботи понад норму. Встановлений законом обсяг роботи понад норму роботодавець може призначити робітнику і без його згоди, робітник не має законної можливості від виконання роботи понад норму відмовитися.

***Мені потрібно ходити з дітьми до лікаря, я також іноді маю потрапити до лікаря. Чи може роботодавець змушувати мене брати для відвідин доктора відпустку чи мінятися змінами так, щоб я не випадала з роботи магазину?***

Відвідини лікаря належать до перепон у роботі з боку робітника, за які робітникові належить оплата (§ 191 трудового кодексу). Робітник однак мав би планувати лікаря наскільки можливо так, щоб візит не перекривався із робочим часом. Якщо це неможливо, він має попередити роботодавця про візит до лікаря завчасно, і його відсутність мала б тривати справді тільки протягом необхідного часу. Роботодавець зобов'язаний надати робітнику т. зв. оплачуваний вихідний (чеськ. placené volno). Роботодавець не може змушувати робітника на час, який той потребує для відвідин лікаря, брати відпустку.

***Матері-одиначки за законом мають право на коригування робочого часу так, щоб вони могли піклуватися про дитину. Як робітниця може це право реалізувати та водночас заробити досить грошей на себе і дитину?***

Трудовий кодекс у § 241 абз. 2 встановлює, що якщо робітниця чи робітник, який піклується про дитину молодшу 15 років, попросить про коротший робочий час чи інше необхідне коригування встановленого тижневого робочого часу, роботодавець зобов'язаний підтримати це прохання, якщо цьому не перешкоджають якісь серйозні робочі причини. Ця постанова однак містить проблемну умову «серйозних робочих причин», які можуть перешкоджати тому, щоб було скорочено

робочий час. Цей термін ніде точніше не пояснюється і дає роботодавцям доволі широку можливість, як уникнути обов'язку скорочувати робочий час.

Якщо робітник, що піклується про дитину, домовиться із роботодавцем про неповну ставку, може виникнути інша проблема у момент, коли робітник буде хотіти знову розширити свою ставку до початкового обсягу (напр., якщо турботу про дитину організує інакше – за допомогою бабусі, дитсадка тощо). Трудовий кодекс не зобов'язує роботодавця знову розширити неповну ставку. Робітникам із дітьми можна порадити просити про скорочення ставки тільки на обмежений певний період часу (напр., на один рік), щоб у разі коли у майбутньому вони знову хотітимуть повну ставку, не було ускладнень із роботодавцем.

Якщо робітник працює на неповну ставку, йому належить відповідно менша оплата за таку роботу. Трудовий кодекс не пропонує можливості скорочення ставки робітника, який піклується про дитину, без скорочення оплати чи винагороди за роботу.

***Відповідно до трудового договору я маю працювати переважно касиром, а коли немає людей на касі, розкладати товари. Але зараз керівник/ця хотів/ла, щоб я вимила туалет – я відмовилася. Керівник/ця не був/була в захваті, тож я зрештою зробила це. Чи можу я відмовитися від такої роботи?***

Роботодавець повинен визначати робітнику роботу відповідно до трудового договору, в якому має бути встановлено, який тип роботи робітник виконує. Тип роботи часто буває більш детально визначений в окремому документі під назвою «Зміст роботи», де детально описано, які діяльності, що належать до визначеного договором типу роботи, виконуватиме робітник для роботодавця. Вимога вимити туалет для робітника, чий домовлений тип праці – продавець, доповнювач товарів повністю суперечить трудовому договору та трудовому кодексу, і робітник має право відмовитися виконувати таку роботу.

***Якщо у мене в касі нестача, то я маю заплатити її сам/а. Чи має право роботодавець вимагати від мене повну суму нестачі? Буває, що я практично нічого не зароблю за день!***

Роботодавець може вимагати відшкодування нестачі тільки у випадку, якщо із робітником письмово уклав договір про відповідальність за надані цінності. За § 259 робітник відшкодовує шкоду за надані цінності у повному обсязі. Розмір потрібного відшкодування роботодавець зобов'язаний обговорити і письмово його повідомити, як правило, не пізніше 1 місяця від дня,

коли було з'ясовано, що виникла шкода і робітник повинен її відшкодувати. Робітник однак може уникнути відповідальності за нестачу, якщо доведе, що дефіцит виник повністю або частково не з його вини. Особливо тоді, коли через невиконання обов'язків роботодавцем було неможливо розпоряджатися наданими цінностями.

***Я отримав/ла штраф у кілька сотень через прострочений товар на полицях. Або відповідальність за цигарки лежить на всіх касирах, які були на касах, а доповнює їх хтось інший. За це знімають оплату аж до тисячі крон на місяць. Я говорила із роботодавцем, але він відмовився припинити цю практику. За яких умов і в якому розмірі можна призначати санкції за погано виконану роботу?***

Роботодавець не має права призначати робітнику штраф за погано виконану роботу. Трудовий кодекс однак враховує, що якщо робітник явно призведе до шкоди роботодавця, роботодавець може вимагати від робітника відшкодування, аж до розміру чотирьох із половиною середніх зарплат. Роботодавець однак повинен довести вину робітника і причиновий зв'язок між поведінкою робітника і виникненням шкоди. У разі, якщо робітник не має жодного контролю над доповненням цигарок (чи інших товарів), йому не можна приписати відповідальність за те, що якихось цигарок не вистачає, якщо на їх зникнення робітник ніяк вплинути не міг. Інша ситуація була б у разі, якщо роботодавець із робітником підписав договір про втрату наданих цінностей (такий договір зазвичай роботодавець робітнику пропонує в ситуації, коли для роботи надає йому робочі інструменти вищої цінності).

***Хто може користуватися камерами? Чи існує якась законна підстава для користування камерами – напр., якщо вони необхідні для навчання персоналу? Для чого ними можна користуватися? Чи може ними користуватися менеджер/ка для слідкування за робітниками під час їхньої роботи?***

§ 316 абз. 2 встановлює правила того, якою мірою роботодавець може через встановлення системи камер втручатися у приватність робітників. Роботодавець не може без серйозної причини, що походить зі специфіки діяльності роботодавця, порушувати приватність робітника на робочому місці і в загальних приміщеннях робітника тим, що відкрито чи приховано стежить за робітником, підслуховує чи записує його телефонні розмови, контролює електронну пошту

чи поштові відправлення, адресовані робітнику. Проблемним є поняття «робота, що вважається специфікою діяльності роботодавця», хоча звичайна торгівля в магазині такою діяльністю, скоріш за все, вважатися не буде. Якщо роботодавець встановлює камери, він має про це повідомити робітників і не може ними користуватися для стеження за тим, чи говорять вони під час роботи, бо це можна вважати забороненим втручанням у приватність робітника.

## ЗВІЛЬНЕННЯ

***Я отримала лист-догану. Як я можу оборонятися?***

Листом-доганою роботодавець звертає увагу робітника на можливість звільнення або через незадовільні робочі результати (§ 52 літ. f) трудового кодексу), або через постійні менш серйозні порушення робочого обов'язку (§ 52 літ. g) трудового кодексу).

Лист-догана повинен мати письмову форму і бути доставлений особисто в руки, що часто відбувається у формі особистої передачі на робочому місці. У догані роботодавець повинен точно вказати, в чому саме він бачить незадовільність результатів чи порушення робочого обов'язку, і має встановити для робітника термін для виправлення. Якщо роботодавець цього не виконає чи не дасть можливості робітнику для виправлення, не може відбутися і звільнення.

Якщо робітник не погоджується зі змістом догани, можна порадити відреагувати на неї письмово, оскільки така реакція згодом може слугувати основою для можливого рішення суду щодо чинності звільнення.

***Роботодавець на заплатив мені, що я можу зробити?***

Якщо роботодавець не виплатить вам оплату, негайно письмово вимагайте у нього, аби її виплатив. Якщо він цього не зробить, ви маєте звернутися до юриста. Варто подати скаргу також до місцевого інспекторату праці, або ж до Державного відомства інспекції праці, які на основі вашої скарги можуть провести у роботодавця інспекцію та забезпечити виправлення. Зверніть увагу: інспекція праці – не той орган, який допоможе вам вимагати оплату, цього можна досягти тільки судовим рішенням.

Якщо ви іноземець/іноземка і перебуваєте в країні нелегально, зверніться до однієї з неприбуткових організацій, що працюють з мігрантами (див. розділ Контакти), яка допоможе вам вирішити ситуацію.

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

**Роботодавець запропонував мені DPP чи максимально DPČ. Коли я можу просити його про трудовий договір?**

Договір про виконання роботи (чеськ. dohoda o provedení práce, DPP) призначений насамперед для тимчасової роботи на короткий термін, що часто пов'язана з виконанням якогось конкретного завдання. За DPP робітник може відпрацювати в одного роботодавця максимально 300 годин на рік. Цей договір призначений і придатний для т.зв. «бригади» - короткострокової тимчасової діяльності. Договір про робочу діяльність (чеськ. dohoda o pracovní činnosti, DPČ) роботодавці часто використовують для робітників, які не працюють на повну ставку, але ходять на роботу регулярно. На основі DPČ не можна виконувати роботу в обсязі, що перевищує в середньому половину встановленого тижневого робочого часу. Дотримання домовленого і найбільшого можливого обсягу половини встановленого тижневого робочого часу розраховується за весь період часу, на який договір про робочу діяльність було підписано, максимально однак на період 52 тижнів. Тобто не завжди має йтися про т. зв. «півставки». Досить, якщо робітник працює половиною встановленого тижневого робочого часу в середньому у даний період. Наприклад, робітник може один тиждень працювати 40 год., якщо наступного тижня не працює взагалі.

**За кількістю годин я працюю як на повну ставку. Який договір я можу мати і що в ньому має бути забезпечено?**

Якщо робітник працює на повну ставку, є неможливим, щоб з ним не був підписаний трудовий договір, оскільки таку ставку не можна вмістити в умови, передбачені для DPP чи DPČ. Трудовий договір надає робітнику найвищу міру трудової охорони і гарантує йому певну стабільність щодо домовленої роботи. Трудовий договір зокрема визначає, який тип роботи може виконувати робітник. Роботодавець може призначити робітнику іншу роботу, ніж та, що зазначена в договорі, тільки через визначені законом причини і на обмежений період. Роботодавець може звільнити робітника тільки через визначені законом причини і має забезпечити йому відповідні умови для виконання роботи, зокрема забезпечити робочим приладдям. Обов'язковою частиною трудового договору є встановлення дня початку роботи, а також точне визначення місця виконання роботи. Для багатьох робітників може бути дивним, що робочий договір не обов'язково повинен містити розмір оплати. Роботодавець вирішує, чи визначити її із робітником в трудовому договорі, чи встановити

її в односторонньому порядку, наприклад, у зарплатній сітці. Для робітника вигідніше мати розмір оплати праці, зафіксований у трудовому договорі, тому що роботодавець потім не може в односторонньому порядку зменшити оплату, якщо робітник на це не погоджується.

**Чи можливо через деякий час просити про перехід від агентурного до основного статусу?**

Зважаючи на те, що до одного роботодавця робітник може бути прикріплений максимально на період 12 послідовних місяців, то саме після завершення цього періоду є найкраща можливість для переходу зі статусу агентурного робітника у статус робітника основного, якщо його дана фірма потребує і далі. Це однак не діє у випадку, коли робітник сам письмово попросить роботодавця про те, аби залишитися й надалі в агентурному робочому статусі.

**Скільки я можу працювати за DPP? Чи можна роботу за DPP у тому ж магазині комбінувати із якоюсь ставкою?**

За договором про виконання роботи один робітник може відпрацювати максимально 300 годин у рік. Трудовий кодекс не виключає можливості, що в одного роботодавця працює робітник на кількох основах, напр., за трудовим договором і за договором про виконання роботи. Основною умовою однак є те, що це має бути робота різного типу, щоб не відбувалося фактичне обходження закону, напр., щодо встановленого робочого часу. При цьому виокремленню різних видів робіт, які виконує робітник, потрібно приділити значну увагу. Не можна, щоб тип роботи, описаний у DPP, був фактично тільки розширенням діяльності, що проводяться за трудовим договором, і фактично належав до типу робіт, зазначених у трудовому договорі. Якби було так, для робітника така ситуація дуже невигідна, оскільки плата за договором не підпадає під сплату за соціальне та медичне страхування, не зараховується до середнього заробітку робітника, що робітник може відчувати зокрема при використанні лікарняних і відпустки, а потім також при встановленні розміру пенсії.

**Офіційно я працюю на неповну ставку 0,8. Але на роботу ходжу як на повну ставку. Коли я попросила про збільшення ставки, керівник/ця сказав/ла мені, що гроші мені платять «як за цілу» і що збільшення до повної ставки неможливе. Що я можу зробити? Адже в мене забирають гроші.**

Відповідно до § 78 абз. 1 літ. і) неможливо робітникам на неповну ставку призначити роботу понад норму. При неповній ставці можливо працювати понад норму, тільки якщо сам робітник на це погоджується. Якщо робітнику регулярно встановлюється робочий час так само, як і робітникам, що працюють на повну ставку, роботодавець зобов'язаний змінити трудовий договір так, щоб він відповідав справжньому обсягу робочого часу. Робітник може вимагати збільшення ставки також за допомогою профспілкової організації, якщо така діє у роботодавця.

## ДЕ ШУКАТИ ДОПОМОГУ – КОНТАКТИ

**Де я можу отримати допомогу, якщо в мене проблеми на робочому місці?**

Робітники у разі потреби можуть звернутися за порадою до таких інституцій:

- а) Організації, що надають безоплатні юридичні та соціальні консультації
- Інтеграційний центр Прага, +420 **252 543 846**, <http://icpraha.com>
- Товариство за інтеграцію та міграцію, +420 **603 547 450**, [www.migrace.com](http://www.migrace.com)
- InBáze, +420 **739 037 353**, [www.inbaze.cz](http://www.inbaze.cz)
- Консультації для інтеграції, +420 **603 807 567**, <http://p-p-i.cz>
- Карітас Чехії, +420 **731 432 431**, [www.charita.cz](http://www.charita.cz)
- б) Профспілкова організація, що діє прямо на робочому місці.
- с) Місцевий інспекторат праці, який надає поради у трудовій сфері та може прийняти скаргу для розслідування умов у роботодавця та призначити відповідні міри (<http://www.suip.cz>). Інспекторат праці однак не слугує тому, щоб вимагати дотримання прав окремих осіб (напр., невилучення оплати). Це може тільки юрист, або ж профспілкова організація.
- д) Громадський правозахисник може порадити робітникам і допомогти у випадку підозри, що роботодавець припускається однієї з форм дискримінації ([www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)).
- е) Адвокат – хороше рішення у разі, якщо робітник захоче вирішувати свою трудову проблему через суд. Якщо він боїться, що на оплату адвоката не буде мати достатньої кількості грошей, він може скористатися послугами безоплатних адвокатів, які людям без фінансових можливостей надають правову допомогу без гонорарів. У пошуку хорошого адвоката може допомогти, напр., Про bono aliance ([www.probonocentrum.cz](http://www.probonocentrum.cz)).
- ф) Портал українців Чехії, <https://uaportal.cz>

# ОПЛАТА

**Який розмір оплати у разі понаднормової роботи? Чи повинен він бути вищим за звичайну оплату?**

Винагороду за роботу понад норму визначає § 114 трудового кодексу. Робота понад норму може бути компенсована або додатковим вільним часом, або виплатою оплати за відпрацьовані години і доплати у розмірі щонайменше 25 % середнього заробітку. Якщо на робочому місці є профспілка і підписано колективний договір, можливо, що доплата за понаднормову працю більша. Необхідно це проконтролювати. Робітник може сам вирішити, чи обрати виплату відповідної частки за понаднормову роботу, чи додатковий відпочинок. За час роботи понад норму робітнику належить оплата, на яку за цей час у нього виникло право (надалі «досягнута оплата»), плюс доплата щонайменше у розмірі 25 % середнього заробітку, якщо роботодавець із робітником не домовилися про надання додаткового відпочинку у розмірі роботи, виконаної понад норму, замість доплати.

Якщо роботодавець не надасть робітнику додаткового відпочинку у період з календарних місяців після виконання роботи понад норму чи в іншій домовленій формі, робітнику належить доплата до досягнутої оплати. Ці вимоги стосуються тільки тих, хто працює за трудовим договором. Якщо у вас DPP чи DPČ, ми радимо звернутися до організацій, що надають безоплатну правову допомогу (див. розділ Контакти). Вищу доплату за роботу понад норму можуть також домовити профспілки у колективному договорі.

**Я думаю, що маю право на вищу оплату, ніж мені призначив/ла керівник/ця. Запис годин не відповідає моїм записам (роботодавець має подвійний запис робочого часу). Фактично нам продажжуть зміни, але керівник/ця відмовляється додати нам перерахунок каси чи інші доопрацювання до відпрацьованого часу. Як я можу вимагати оплату за весь справді відпрацьований час?**

Роботодавець на основі § 96 трудового кодексу зобов'язаний вести запис присутності, де має бути зазначено і роботу понад норму. На прохання робітника роботодавець мусить надати робітнику доступ до його переліку робочого часу чи запису робочого часу і до переліку його оплати, а також можливість робити з них нотатки чи копії за кошт роботодавця. Вся робота, яку виконує робітник для роботодавця, має бути внесена до запису присутності (включно з ремонтом і доопрацюванням, перерахунком каси тощо), якщо робітник має підозру, що

роботодавець веде подвійний запис присутності, йому можна порадити звернутися зі своєю скаргою до місцевого інспектора праці, який може у роботодавця провести контроль і вимагати виправлень. Робітникам можна порадити записувати справжню присутність до власних записів, щоб можна було це показати інспекторату праці як основу для розслідування незаконної поведінки роботодавця.

**За трудовим договором ми не можемо говорити про оплату та інші конкретні речі з трудового договору з іншими колегами чи з родиною або знайомими. Що з цього правда? Чи можу я бути якось оштрафована роботодавцем за недотримання мовчання?**

Роботодавці часто зобов'язують робітників до мовчання щодо розміру оплати, однак у законах це не має достатнього підґрунтя. Робітники на основі підпису про мовчання часто бояться, що якщо, напр., вони повідомлять контрольному органу розмір оплати, то порушать цим закон. Суди однак уже багато разів вирішували, що повідомлення розміру оплати з метою реалізації права на рівне відшкодування не може вважатися порушенням закону. Якщо робітник порушить обов'язок мовчання, трудовий кодекс не надає роботодавцеві жодної правової можливості покарати за це робітника.



Podpořeno v rámci programu Evropské unie „Evropa pro občany“



Юридичні поради ґрунтуються на правових нормах, чинних на дату 5.1.2019

Видав: Мультикультурний центр Прага, 2019

Автори: Яна Коукалова

Графічне оформлення: Васил Артамонов

Листівка виникла в рамках проекту «За Спільні інтереси іноземних і місцевих робітників».

Реалізатори проекту: 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).

Контакт: [infocentrum@mkc.cz](mailto:infocentrum@mkc.cz)

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

Проект фінансований з програми Європейського Союзу «Європа для громадян». Інформація, наведена в цій публікації, відображає тільки думку автора. Виконавча агенція з питань освіти, культури та аудіо-візуальної сфери та Європейська комісія не несуть жодної відповідальності за поширення та використання інформації, що міститься в брошурі.

## Я ПРАЦЮЮ В МАГАЗИНІ. ТА ЗНАЮ СВОЇ ПРАВА. ПРАВОВИЙ МІНІМУМ ДЛЯ ТИХ, ХТО ПРАЦЮЄ В МАГАЗИНІ.

