Informații privind condițiile de muncă și de plată ale angajaților trimisi in cadrul prestarii de servicii pe teritoriul Republicii Cehe

În conformitate cu dispozițiile legale ale Republicii Cehe, trimiterea angajaților în cadrul prestării de servicii, este reglementată mai ales de Legea nr. 262/2006 republicată, cu modificările ulterioare (în continuare „Codul muncii"), și de Legea nr. 435/2004 republicată, privind angajările, cu modificările ulterioare (în continuare „Legea angajărilor").

Persoana juridică sau fizică, care a încheiat un contract cu un angajator din alt stat membru al Uniunii Europene (în continuare „UE") sau al Spațiului Economic European, în baza căruia, angajații acesteia sunt trimiși pe teritoriul Republicii Cehe în cadrul îndeplinirii sarcinilor revenite din acest contract, este obligată, în conformitate cu § 87 al Legii privind angajările, să notifice în scris filiala aferentă a Forțelor de muncă din Republica Cehă, cu privire la faptul, că angajații trimiși au început să presteze munci la această persoană locala, și anume cel târziu în ziua intrării angajaților trimiși în activitate. În plus, în conformitate cu § 102 alin. 2 din Legea privind angajările, are obligația să țină evidența acestor angajați trimiși. În caz de neîndeplinire a acestor obligații, persoana fizică comite contravenția prevăzută de § 139 din Legea privind angajările, în cazul persoanei juridice sau a unei persoane cu autorizație de funcționare, este vorba de contravenția prevăzută de § 140 din aceeași lege, care poate fi sancționată cu până la 100 000 CZK.

În cazul trimiterii angajatului dintr-un alt stat membru al UE în vederea exercitării muncii în cadrul unei prestări internaționale de servicii pe teritoriul Republicii Cehe, la acest angajat se aplică reglementarea Republicii Cehe, în conformitate cu § 319 din Codul muncii, cu condiția, ca această reglementare, să fie mai favorabilă pentru angajat, în ce privește:

a) durata maximă a programului de muncă și durata minimă de odihnă,
b) durata minimă a concediului de odihnă într-un an calendaristic sau o parte proporțională a acestuia,
c) salariul minim, aferent celui mai mic salariu garantat și sporurile pentru munca suplimentară,
d) securitatea și protecția sănătății muncii,
e) condițiile de muncă ale angajatelor gravide, ale celor, care alăptează, ale angajatelor până în a noua lună după naștere și a angajaților juvenili,
f) tratarea egală a angajaților și angajatelor și interzicerea discriminării,
g) condițiile de muncă în caz de angajare prin intermediul agențiilor de muncă.

Dispoziția privind durata minimă a concediului de odihnă într-un an calendaristic sau o parte proporțională a acestuia și salariul minim, salariul minim garantat și sporurile pentru munca suplimentară nu se vor aplica, în cazul în care perioada de trimitere a angajatului pentru exercitarea muncii în cadrul prestării internaționale de servicii în Republica Cehă, nu depășește perioada de 30 zile într-un an calendaristic. Acest lucru nu este valabil, dacă angajatul este trimis

pentru exercitarea muncii în cadrul prestării internaționale de servicii de către o agenție de muncă.

I. Condiții de muncă

a) Durata programului de lucru săptămânal stabilit

Durata programului de lucru săptămânal stabilit este de **40 de ore pe săptămâna**. La angajații mai tineri de 18 ani, durata schimbului nu are voie să depășească 8 ore pe zi, iar în caz de mai multe raporturi de muncă, durata programului săptămânal de lucru, nu are voie să depășească cumulat 40 de ore pe săptămână. La angajații:

- care lucrează în subteran la exploatarea cărbunelui, minereurilor și a materiilor prime nemetalifere, în construcțiile de mine și la punctele de lucru miniere de cercetare geologică și angajații cu regim pe trei schimburi sau regim continuu, este de **37,5 ore pe săptămână**,
- cu regim pe două schimburi, este de **38,75 ore pe săptămână**.

Durata maximă a schimbului este de **12 ore**.

Angajatorul are obligația să acorde angajatului, cel târziu după 6 ore de muncă neîntreruptă, o **pauză de masă și odihnă cu durata de cel puțin 30 de minute**. Pauza nu se acordă la începutul sau la sfârșitul programului de muncă și nu se include în programul de lucru.

b) Munca suplimentară

Munca suplimentară se poate executa doar în mod excepțional. Munca suplimentară impusă **nu are voie** să depășească la angajat **mai mult de 8 ore** într-o săptămână și **150 de ore** într-un an calendaristic. Munca suplimentară în afara acestui interval se poate efectua numai cu acordul angajatului, fiind limitată, când de asemenea, nu poate depăși 8 ore pe săptămână în perioada compensatoare.

Munca suplimentară și retribuirea
Pentru munca suplimentară, angajatului îi revine salariul și sporul în valoare minimă de 25 % din câștigul mediu, în cazul în care cu a convenit cu angajatorul acordarea de zile libere în funcție de munca suplimentară, fără spor. **Angajatorul are obligația să plătească întotdeauna salariul realizat!**

c) Durata de odihnă

Între sfârșitul unui schimb și începului schimbului următor, angajatului îi revine dreptul la odihnă neîntreruptă de cel puțin **11 ore**. Această odihnă poate fi redusă la 8 ore în decursul a 24 de ore consecutive, în cazul angajaților mai în vârstă de 18 ani, cu condiția, ca odihna următoare să fie prelungită cu durata redusă. O asemenea reducere a duratei de odihnă este posibilă numai în regim continuu, în caz de program de lucru stabilit neuniform și în caz de muncă suplimentară, în agricultură, în caz de prestare servicii populație (de ex. alimentație publică, telecomunicații și servicii

poștale, în caz de munci de remediere urgente, în cazul în care este vorba de înlăturarea pericolului de sănătate sau de viață a angajaților și în caz de calamități naturale, ori în alte cazuri execepționale, similare. În caz de munci de sezon în agricultură, durata de odihnă redusă poate fi recuperată într-o perioadă de 3 săptămâni de la reducerea acesteia.

De asemenea, angajatul are dreptul la **odihnă neîntreruptă de cel puțin 35 de ore**, care se poate reduce în condițiile stabilite de codul muncii – în asemenea cazuri, odihna următoare trebuie prelungită întotdeauna cu durata cu care aceasta a fost redusă

Concediul pe anul calendaristic și partea proporțională a acestuia
Codul muncii acordă angajaților dreptul la concediu de odihnă pentru anul calendaristic sau pentru partea proporțională a acestuia, cu durata de cel puțin **4 săptămâni** (5 săptămâni în cazul angajatorilor conform § 109 alin. 3 din Codul muncii și 8 sptămâni în cazul lucrătorilor pedagogici și academicieni universitari). Angajatului, în caz de raport de muncă neîntrerupt la același angajator, care a prestat munci pentru acesta cel puțin o perioadă de 60 de zile într-un an calendaristic, îi revine concediu de odihnă pe anul calendaristic, eventual o parte proporțională a acestuia, dacă raportul de muncă nu a durat neîntrerupt în perioada întregului an calendaristic. Ziua lucrată se consideră ziua, în care angajatul a lucrat o perioadă majoritară din schimbul său; perioadele schimburilor lucrate în diferite zile nu se adună. Partea proporțională a concediului de odihnă pe fiecare lună calendaristică în care durează raportul de muncă neîntrerupt, reprezintă a doisprezecea parte de concediu din concediul pe un an calendaristic.

Concediu pentru zilele lucrate
Angajatului, căruia nu îi revine dreptul la concediu de odihnă pe anul calendaristic și nici la o parte proporțională a acestuia, din motivul, că nu a lucrat pentru același angajator cel puțin 60 de zile, îi revine pentru zilele lucrate, un concediu cu durata de **o doisprezecime de concediu** pe anul calendaristic, **pentru fiecare 21 de zile lucrate** în anul calendaristic aferent.

d) Retribuirea

Salariul minim
Începând cu data de 1. 1. 2017, salariul de bază minim, pentru durata de muncă stabilită de 40 de ore pe săptămână, este de **11 000 CZK** pe lună sau **66 CZK** pe oră. Pentru calculul salariului minim, nu se include munca suplimentară și sporurile pentru munca în zi de sărbătoare, pentru munca de noapte, munca în condiții de lucru agravate și munca prestată sâmbătă sau duminică.

Salariul garantat
În afară de salariul minim, dreptul cehesc folosește și salariul garantat, prin care se înțelege salariul, la care angajatul are dreptul conform Codului muncii, contractului, dispoziția internă sau retribuirea tarifară. Nivelul cel mai redus al salariului garantat al

angajaților, al căror salariu nu este convenit în contractul colectiv de muncă (de nivel mai înalt, la nivelul întreprinderii), este stabilit prin **Ordonanța Guvernului nr. 567/2006 republicată**, privind salariul minim, nivelurile cele mai reduse ale salariului garantat, delimitarea mediului de muncă agravat și valoarea sporurilor pentru munca în mediu de muncă agravat, **determină 8 categorii de muncă și stabilește pentru fiecare dintre acestea nivelul cel mai redus al salariului lunar și pe oră**. Caracteristicile generale ale categoriilor de muncă individuale și exemple de încadrare în aceste munci, sunt stabilite în anexa la ordonanța guvernului menționată. Prin această reglementare, angajaților li se asigură, că munca lor, în funcție de complexitatea, responsabilitatea și gravitatea acesteia, va fi recompensată cel puțin cu un asemenea salariu, care este stabilit ca fiind cel mai mic admis, pentru această categorie de muncă.

Începând cu 1. 1. 2017, sumele nivelurilor celor mai reduse ale salariului garantat, pentru programul de 40 de ore, sunt următoare:

Categorie de munci	Nivelul minim al salariului garantat	
	în CZK pe oră	în CZK pe lună
1.	66,00	11 000
2.	72,90	12 200
3.	80,50	13 400
4.	88,80	14 800
5.	98,10	16 400
6.	108,30	18 100
7.	119,60	19 900
8.	132,00	22 000

În cazul, în care renumerația pentru muncă nu atinge cel puțin salariul minim sau nivelul minim al salariului garantat, angajatorul are obligația să acorde angajatului diferența de plată. În mod similar, ca la salariul minim, pentru comparația în nivelul minim al salariului garantat aferent, în salariul angajatului nu se include munca suplimentară și sporul pentru munca prestată în zi de sărbătoare, munca de noapte, munca în condiții agravate și munca prestată sâmbătă sau duminică.

e) Protecția sănătății, securitatea și igiena muncii

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și protecția sănătății angajaților în timpul muncii în funcție de posibilele riscuri de pericol pentru sănătatea și viața acestora, referitoare la executarea muncii.

În perioada alocării temporare a angajatului de către o agenție de muncă în vederea prestării muncii la utilizator, **utilizatorul** va crea condiții de muncă prielnice și va

asigura securitatea și protecția sănătății muncii. Utilizatorul are obligația să acorde angajaților agenției de muncă alocați temporar la acesta în vederea prestării muncii, **informații și instrucțiuni suficiente și adecvate** în funcție de necesitățile muncii efectuate, privind securitatea și protecția sănătății muncii, mai ales prin informarea privind riscurile, rezultatele de evaluare a riscurilor și măsurile de protecția în fața acestor riscuri, care se referă la munca lor și la locul de muncă al acestora,

În cazul în care într-un loc de muncă își îndeplinesc sarcinile angajații a doi sau mai mulți angajatori, angajatorii sunt **obligați,** să se informeze reciproc în scris, cu privire la riscurile și măsurile luate pentru protejarea în fața acestor riscuri, care se referă la executarea muncii și a locului de muncă, să colaboreze la asigurarea securității și a protecției sănătății muncii pentru toți angajații de la locul de muncă. În baza unui acord scris al angajatorilor în cauză, angajatorul stabilit în acest acord va coordona aplicarea măsurilor de securitate și protecție a sănătății angajaților și procedurile de asigurare ale acestora.

Angajatorul (utilizatorul) are obligația să prevină riscurile, să asigure acordarea primului ajutor, să efectueze instructaje introductive și periodice etc. **Costurile legate de asigurarea securității îi revin angajatorului și nu are voie să le transfere pe angajați.** Lucrătorul are dreptul la informații privind riscurile legate de executarea muncii, dreptul la instructajul de respectare a dispozițiilor de securitate, dreptul la dezbatere, dreptul la examinarea de către un medic înainte de executarea muncii și ulterior la examinările medicale preventive, dreptul la echipament individual de protecție, dreptul la abținerea de la muncă în caz de periclitare intermitentă a sănătății, dreptul de a pune angajatorului întrebări, dreptul de a se plânge angajatorului, dreptul de a se adresa organului de administrație (supraveghere) aferent etc.

Obligațiile sunt impuse mai ales de către Legea nr. 262/2006 republicată, Codul muncii, Legea nr. 309/2006 republicată și de către alte norme de aplicare.

f) Angajatele gravide, angajatele care alăptează și angajatele-mame până la sfârșitul lunii a noua după naștere

Este interzis a se solicita acestor angajate să realizeze munci, care periclitează maternitatea acestora. Lista cu muncile, care sunt **interzise** pentru aceste angajate, este stabilită de către circulara Ministerului Sănătății nr. 180/2015 republicată. În cazul, în care o asemenea angajată prestează o muncă, pe care nu are voie să o presteze, sau care din punct de vedere medical afectează graviditatea sau maternitatea acesteia, angajatorul are obligația, să o **transfere** la altă muncă.

Angajatorul are obligația să **informeze** aceste angajate, în cazul în care în timpul muncii se poate lua în considerare expunerea la factori de risc, care afectează fătul în corpul mamei, are **obligația să le aducă la cunoștință riscurile** și influențele posibile ale acestora asupra garvidității, alăptării sau sănătății lor și să ia măsurile necesare, inclusiv măsurile, care se referă la reducerea riscului de oboseală psihică și fizică și a altor solicitări fizice și psihice legate de munca prestată, și anume pe toată perioada

necesară pentru protejarea securității lor sau a sănătății copilului. Angajatorul are obligația să ajusteze **la locul de muncă** al acestor angajate, spații în vederea odihnei acestora. În cazul, în care aceste femei lucrează noaptea (cel puțin trei ore în cadrul unui schimb cel puțin o dată pe săptămână între orele 22. și 6.), angajatorul are obligația să le transfere la alte munci, în cazul, în care acestea o solicită.

În plus, angajată gravidă nu are voie să presteze muncă suplimentară.

g) Condițiile de muncă la copii și juvenili

Pentru copii, este valabilă interzicerea prestării muncii cu excepția activității de artă, activității culturale, sportive și de publicitate în condițiile stabilite de legea nr. 435/2004 republicată, privind angajările.

Pentru exercitarea muncii, se pot angaja persoanele, care au împlinit vârsta de 15 ani și au încheiat școala generală obligatorie. Angajatul juvenil (angajat mai tânăr de 18 ani) poate fi pus să efectueze doar munci adecvate dezvoltării lui fizice și mentale. Este **interzis** a se folosi angajați juvenili la munca suplimentară, munca în subteran la exploatarea minereurilor sau la săparea de tuneluri sau puțuri, și la muncile menționate în circulara ministerului sănătății nr. 180/2015 republicată, care stabilește condițiile, când un angajat juvenil poate fi folosit, în cazuri excepționale, la aceste munci. Angajatul juvenil poate efectua **munca de noapte** numai în cazuri excepționale și numai timp de o oră, în cazul în care acest lucru este necesar pentru formarea lui profesională. Este interzisă folosirea angajaților juvenili la munci, unde sunt expuși la pericole înalte de accidentare, sau în timpul exercitării cărora, aceștia ar putea pune în pericol securitatea sau sănătatea altor persoane fizice. Angajații juvenili trebuie să fie examinați de către prestatorul de servicii medicale de muncă înainte de apariția raportului de muncă, înainte de transferul la o altă muncă și în mod regulat, cel puțin o dată pe an. Angajatului juvenil îi trebuie acordată **pauză pentru masă și odihnă cel târziu după 4,5 ore** de muncă neîntreruptă, între schimburi, odihna trebuie să fie de cel puțin 12 ore. În plus, angajatul juvenil are nevoie de odihnă săptămânală neîntreruptă de cel puțin 48 de ore.

h) Tratarea egală la bărbați și femei și alte dispoziții privind nediscrimarea

În raporturile de muncă este **interzisă orice discriminare**. Angajatorii au obligația să asigure tratarea egală a tuturor angajaților, referitor la **condițiile de lucru, renumerarea** acestora pentru munca prestată și la acordarea de alte drepturi financiare sau de îndeplinire a obligațiilor financiare, la formarea profesională și la oportunitățile de a atinge o creștere în funcție sau de alt gen la locul de muncă.

Sursa de bază a regulamentului privind antidiscriminarea, este legea nr. 198/2009 republicată, legea antidiscriminatorie și Legea nr. 262/2006 republicată, Codul muncii.

II. Contractele colective de muncă

În Republica Cehă se pot încheia două tipuri de contract colectiv de muncă și anume contractul colectiv la nivel de înreprindere și contractul colectiv de nivel mai înalt. Contractul colectiv de nivel mai înalt, în baza unui acord, poate fi fermă și pentru alți angajatori cu activitate majoritară în domeniu, pentru care este încheiat contractul colectiv de nivel mai înalt – lista acestor contracte este disponibilă pe următorul site: http://www.mpsv.cz/cs/3856

III. Cum să îmi revendic drepturile?

În cazul, în care angajatorul sau utilizatorul nu-și respectă obligațiile, care îi revin de regulamentul legal, se poate înainta sugestie de efectuare a unui control către Oficiul de Stat de Inspecție a Muncii (http://epp.suip.cz/epp/index.php).

În cazul, în care angajatorul nu a achitat salariul angajatului trimis, acest angajat, în afară de procedura legală particualră, care constă în somația angajatorului de a achita salariul datorat și trimiterea ulterioară a acestuia în fața instanței în țara de domiciliu, poate face uz de posibilitățile enumerate în § 319 alin. 3 din Codul muncii, conform cărora, de achitarea salariului sau a plății până la valoarea salariului minim, nivelului minim de salariu garantat și a sporurilor pentru munca suplimentară, față de angajatul trimis, răspunde și **garantează** persoana (beneficiarul serviciului), la care, în baza contractului încheiat, a fost trimis angajatul să îndeplinească sarcinile revenite din acest contract în condițiile stabilite de Codul muncii, care sunt:

- ✓ faptul, că renumerația pentru muncă până la valoarea salariului sau a plății până la valoarea salariului minim, a nivelului minim de salariu garantat și a sporurilor pentru munca suplimentară, nu a fost achitată,
- ✓ angajatorului internațional i s-a aplicat o amendă definitivă pentru contravenția prevăzută de § 13 alin. 1 lit. b) sau § 26 alin. 1 lit. b) din Legea nr. 251/2005 republicată, privind inspecția muncii, cu modificările ulterioare,
- ✓ această persoană a știut despre neachitarea renumerației, sau ar fi trebuit ori ar fi putut să știe dacă acorda diligența necesară acestui fapt.

În cazul, în care nu se dovedește durata reală a exercitării muncii, se consideră, că angajatul trimis a efectuat munca 3 luni.

În cazul în care a intervenit discriminarea sau încălcarea drepturilor și obligațiilor, revenite din dreptul la tratarea egală, persoana vătămată se poate adresa instanței cu cererea, ca discriminarea să înceteze, să fie înlăturate consecințele discriminării și să i se acorde o satisfacție adecvată. De asemenea, vă puteți adresa Inspectoratului de muncă teritorial.

IV. Mai aveți și alte întrebări?

Ministerul muncii și al ocrotirii sociale, Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, e-mail:posta@mpsv.cz

Persoana de contact autorizată cu rezolvarea cererii de informații:

Matěj Gregárek

matej.gregarek@mpsv.cz

+420 221 922 253