

## PRAWO PRACY

Głównym aktem prawnym regulującym stosunki pracy na terytorium Republiki Czeskiej jest Kodeks pracy (*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce z dnia 21 kwietnia 2006; dalej kodeks*).

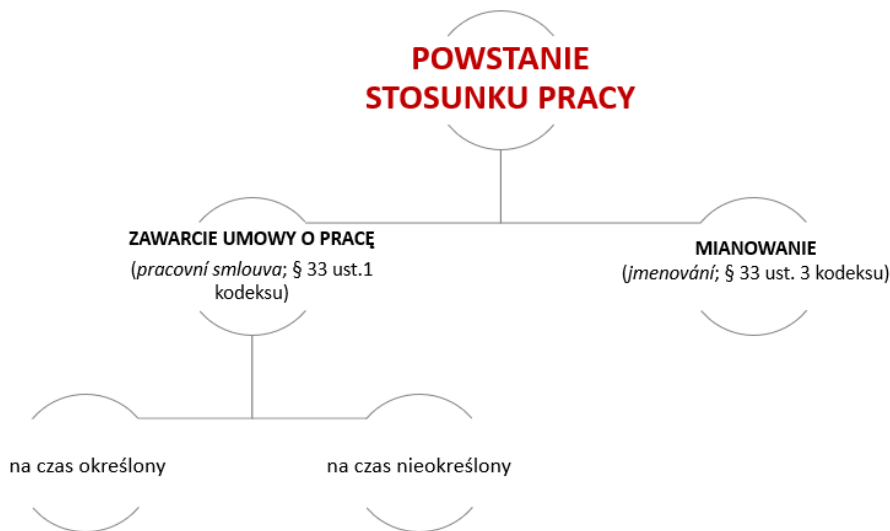
### POWSTANIE STOSUNKU PRACY



Stosunek pracy powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę lub mianowania. Umowa o pracę może być zawarta na czas określony lub nieokreślony. Umowa na czas określony nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 lata.

Może być ustanowiony **okres próbny**:

- nieprzekraczający 3 miesięcy;
- nieprzekraczający 6 miesięcy dla pracowników na stanowiskach kierowniczych.



Czeski kodeks wskazuje także na **możliwość zawarcia innych porozumień o pracę**:

- porozumienie o wykonaniu pracy - § 75 (*dohoda o provedení práce*);
- porozumienie o czynności pracy - § 76 (*dohoda o pracovní činnosti*).

## ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY

Kodeks w § 48 przewiduje pięć sposobów zakończenia stosunku pracy:



1. porozumienie (*dohoda*);
2. wypowiedzenie (*výpověď*);
3. natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy (*okamžité zrušení pracovního poměru*);
4. rozwiązanie stosunku pracy w okresie próbnym (*zrušení ve zkušební době*);
5. po upływie okresu, na który umowa została zawarta (w przypadku umowy na czas określony).

**Ukończenie stosunku pracy** na podstawie porozumienia i wszelkich przewidzianych w kodeksie rodzajów wypowiedzenia, **musi nastąpić w formie pisemnej** (pod rygorem nieważności).

**Okres wypowiedzenia** wynosi co najmniej 2 miesiące kalendarzowe, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostało ono doręczone.

**Pracownik** może wypowiedzieć stosunek pracy **bez podania powodu**. Z kolei **pracodawca** może wypowiedzieć stosunek pracy jedynie **na podstawie powodów wymienionych enumeratywnie** w § 52 a) – h) oraz § 55 § kodeksu (jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy w okresie próbnym pracodawca nie musi podawać powodu, choć i tutaj nie może ono nastąpić w trakcie pierwszych 14 dni pracy lub pierwszych 21 dni niezdolności do pracy).

W przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie § 52 a) – c), pracownikowi należy się odprawa, której wysokość zgodnie z § 67 kodeksu wynosi:

- 1-krotność jego średniego wynagrodzenia, jeśli stosunek pracy trwał nie dłużej niż rok;
- 2-krotność, jeśli stosunek pracy trwał dłużej niż 1 rok, ale nie przekroczył 2 lat;
- 3-krotność, jeśli stosunek pracy trwał dłużej niż 2 lata.

## ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH

Warunki zatrudniania pracowników zagranicznych określa **Ustawa o zatrudnieniu** (*Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Z dnia 13 maja 2004*), wg której obcokrajowcy (za wyjątkiem obywateli państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego) mogą być zatrudnieni na terenie Republiki Czeskiej pod warunkiem uzyskania zezwoleń na pobyt i pracę oraz **Ustawa o pobycie cudzoziemców na terytorium Republiki Czeskiej** (*Zákon o pobytu cizinců na území České republiky č. 326/1999 Sb. Z dnia 30 listopada 1999*).



## PRACOWNICY ZATRUDNIENI W RCZ U PRACODAWCY Z KRAJU UE

Zgodnie z § 319 kodeksu, pracownika zatrudnionego u pracodawcy z innego państwa członkowskiego UE wysłanego do pracy na terytorium Republiki Czeskiej w ramach świadczenia usług, obowiązują czeskie przepisy prawa pracy w zakresie:

- o maksymalnego czasu pracy i minimalnego okresu odpoczynku;
- o minimalnej długości urlopu w roku kalendarzowym lub proporcjonalnej jego części (*nie stosuje się jeżeli okres pracy pracownika wysłanego nie przekroczy 30 dni w danym roku kalendarzowym, za wyjątkiem oddelegowania do realizacji usług przez agencje pracy tymczasowej*);
- o minimalnego wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń za godziny nadliczbowe (*nie stosuje się jeżeli okres pracy pracownika wysłanego nie przekroczy 30 dni w danym roku kalendarzowym, za wyjątkiem oddelegowania do realizacji usług przez agencje pracy tymczasowej*);
- o bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy;
- o warunków pracy kobiet w ciąży, kobiet karmiących oraz matek do dziewięciu miesięcy po urodzeniu dziecka, jak też pracowników młodocianych;
- o równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji;
- o warunków pracy przy zatrudnieniu za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Wyżej wymienione przepisy nie są stosowane, o ile analogiczne przepisy w kraju wysyłającym okażą się korzystniejsze dla pracownika.

## NORMA CZASU PRACY

Zgodnie z § 79 kodeksu, dopuszczalna tygodniowa norma czasu pracy w Republice Czeskiej wynosi:

- o 40 h w systemie jednoczmiowym (*za wyjątkiem pracowników zatrudnionych pod ziemią przy wydobyciu węgla, rud i innych surowców, budowie kopalń oraz badaniach geologicznych - 37,5 godziny*);
- o 38,75 h w systemie dwuczmiowym;
- o 37,5 h w systemie trójczmiowym.

Krótsza tygodniowa norma czasu pracy (bez adekwatnego obniżenia wynagrodzenia) może wynikać z umowy zbiorowej lub przepisu wewnętrznego w danym zakładzie pracy.

## DŁUGOŚĆ URLOPU

Zgodnie z § 213 kodeksu, minimalna długość urlopu w Republice Czeskiej wynosi 4 tygodnie (tj. w praktyce 20 dni) w danym roku kalendarzowym.

Urzednicy państwowi i samorządowi, pracownicy przedsiębiorstw państwowych, szkolnictwa publicznego i inni pracownicy, których pracodawcy wymienieni są w § 109 ust. 3 kodeksu, mają prawo do 5 tygodni (25 dni) urlopu.

Roczna długość urlopu pedagogów oraz pracowników wyższych uczelni wynosi 8 tygodni (40 dni).

Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu (lub do jego proporcjonalnej części) po odpracowaniu co najmniej 60 dni w roku.

Proporcjonalna część urlopu za każdy przepracowany miesiąc kalendarzowy wynosi 1/12 wymiaru urlopu rocznego.

## PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH



Zgodnie z § 93 kodeksu, praca w godzinach nadliczbowych (*práce přesčas*) nie może przekroczyć 8 godzin tygodniowo oraz 150 godzin w roku. Odstępstwo od tej zasady wymaga porozumienia z pracownikiem.

Praca w godzinach nadliczbowych, średnio po 8 godzin tygodniowo, może być wykonywana w okresie nie dłuższym niż 26 kolejnych tygodni. Okres ten może być wydłużony do 52 tygodni jedynie na podstawie umowy zbiorowej.

Odmienne zasady pracy w godzinach nadliczbowych obowiązują w służbie zdrowia, przy konieczności ścisłego dotrzymywania warunków określonych w § 93a kodeksu.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje 25% dodatek do stawki godzinowej lub możliwość skorzystania z zastępczych godzin wolnych od pracy (*náhradní volno*).

Zastępcze godziny wolne od pracy lub dodatek 100% do stawki godzinowej należą się także pracownikowi za pracę w dzień ustawowo wolny od pracy. Za pracę w nocy lub w weekend pracownikowi należy się 10% dodatek za każdą odpracowaną godzinę. Dodatek wylicza się na podstawie średniej stawki godzinowej obliczonej na podstawie tzw. średniej urlopowej.

## WYNAGRODZENIE MINIMALNE



Minimalne wynagrodzenie w Republice Czeskiej wynika z postanowień kodeksu, a reguluje je rozporządzenie Rady Ministrów nr 465/2022 (*Nařízení vlády o minimální mzdě*), które określa stawki oraz warunki jego stosowania. Postanowienia w zakresie wynagrodzenia minimalnego dotyczą wszystkich pracowników w stosunku pracy lub innym stosunku umownym, zatrudnionych na terytorium Republiki Czeskiej.

Informacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia obowiązującego od 1 stycznia 2023 roku dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Czeskiej (*Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*): [Minimální mzda \(mpsv.cz\)](https://mpps.mpsv.cz).

*Materiał został zaktualizowany przez Zagraniczne Biuro Handlowe PAIH w Pradze*