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?

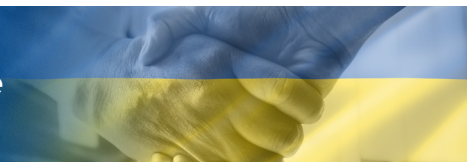
Якщо у Вас є дитина віком до 3 років, роботодавець повинен дозволити Вам взяти декретну відпустку. Така відпустка зазвичай надається на строк 28 тижнів, якщо народиться більше однієї дитини – 37 тижнів. Зазвичай декретна відпустка починається з початку шостого тижня перед передбачуваним днем пологів, 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.