

## **Informacje dotyczące warunków pracy i płac pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług na teren Republiki Czeskiej**

Zgodnie z ustawodawstwem Republiki Czeskiej delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług regulowane jest głównie przez ustawy nr 262/2006 DzU, Kodeks pracy, w brzmieniu późniejszych przepisów (później tylko „Kodeks pracy”), i ustawę nr 435/2004 DzU, dotyczącą zatrudnienia, w brzmieniu późniejszych przepisów (później tylko „Ustawa o promocji zatrudnienia”).

Osoba prawna lub fizyczna z danego państwa, która zawarła umowę z pracodawcą z innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej (później tylko „UE”) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, na której podstawie byli jego pracownicy delegowani na teren Republiki Czeskiej w celu pełnienia zadań wypływających z tej umowy, ma obowiązek, według ustawy o promocji zatrudnienia § 87, pisemnie powiadomić odpowiedni oddział Urzędu pracy w Republice Czeskiej o tym, że delegowani pracownicy zaczęli wykonywać pracę u powyższej osoby, nie później niż w dniu podjęcia przez delegowanych pracowników pracy, ponadto, zgodnie z § 102 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, ma obowiązek prowadzenia ewidencji delegowanych pracowników. W przypadku nie wywiązania się z tych obowiązków osoba fizyczna dokonuje wykroczenia zgodnie z § 139 ustawy o promocji zatrudnienia, w przypadku osoby prawnej lub przedsiębiorcy mowa o wykroczeniu zgodnie z § 140 tej ustawy, gdzie nałożona grzywna może wynieść do 100 000 Kč.

W przypadku delegowania pracownika z innego kraju członkowskiego UE w celu wykonywania pracy w ramach transgranicznego świadczenia usług na terenie Republiki Czeskiej, dla wyżej wymienionego pracownika według § 319 Kodeksu pracy obowiązuje prawo Republiki Czeskiej, pod warunkiem, że jest dla niego bardziej korzystne pod względem:

- a) maksymalnego czasu pracy i minimalnego okresu na odpoczynek,
- b) minimalnej długości trwania urlopu w roku kalendarzowym lub jego proporcjonalnej części,
- c) płacy minimalnej, odpowiadającej najniższemu poziomowi gwarantowanego wynagrodzenia oraz dopłaty za godziny nadliczbowe,
- d) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- e) warunków pracy pracownic będących w ciąży, pracownic karmiących piersią, pracownic do dziewiątego miesiąca po porodzie oraz zatrudnienia młodzieży,
- f) równego traktowania pracowników płci żeńskiej i męskiej i zakazu dyskryminacji,
- g) warunków pracy w przypadku zatrudnienia przez agencję,

Rozporządzenia o minimalnej długości urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym lub jego proporcjonalnej części i minimalnego wynagrodzenia, odpowiadającego najniższemu poziomowi gwarantowanego wynagrodzenia oraz

wypłacania nadgodzin nie stosuje się w przypadku, gdy czas delegacji pracownika w celu wykonywania pracy w ramach transgranicznego świadczenia usług w Republice Czeskiej nie przekroczy łącznie 30 dni w roku kalendarzowym. Powyższe nie ma zastosowania, jeżeli pracownik delegowany jest do wykonania pracy w ramach transgranicznego oferowania usług przez agencję pracy.

## I. Warunki pracy

### a) Maksymalny tygodniowy czas pracy

Maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi **40 godzin** tygodniowo. W przypadku pracownika w wieku poniżej 18 lat długość zmiany w poszczególnych dniach nie może przekraczać 8 godzin, a w przypadku wykonywania pracy w różnych zakładach, suma godzin nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo. U pracowników:

- pracujących pod ziemią przy wydobyciu węgla, rud i minerałów, w dolnej części konstrukcji i kopalnianych miejscach pracy badań geologicznych oraz pracowników z trójzmianowym i nieprzerwanym trybem pracy, wynosi **37,5 godziny tygodniowo**,
- z dwuzmianowym trybem pracy **38,75 godzin tygodniowo**.

Maksymalna długość zmiany wynosi **12 godzin**.

Najpóźniej po 6 godzinach ciągłej pracy, pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi **przerwy w pracy na posiłek i odpoczynek w długości minimalnie 30 minut**. Przerwa nie udziela się na początku ani na końcu czasu pracy i nie wlicza się do czasu pracy.

### b) Nadgodziny

Nadgodziny można wykonywać tylko w wyjątkowych przypadkach. Zlecone pracownikom nadgodziny **nie mogą przekroczyć 8 godzin** w pojedynczych tygodniach i **150 godzin** w roku kalendarzowym. Powyżej tego zakresu można wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych tylko za zgodą pracownika, znowu z ograniczeniem, że całkowity zakres prac w godzinach nadliczbowych nie może być wyższy niż przeciętnie 8 godzin w tygodniu w okresie rozliczeniowym.

### Nadgodziny i wynagrodzenie

Za godziny nadliczbowe należy się pracownikowi wynagrodzenie i bonus co najmniej w wysokości 25 % przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie zostało uzgodnione z pracodawcą przyznanie wolnego w zakresie wykonanych nadgodzin zamiast dodatkowego wynagrodzenia. **Pracodawca zawsze zobowiązany jest do wypłacenia osiągniętego wynagrodzenia!**

### c) Czas odpoczynku

**Między końcem jednej zmiany a rozpoczęciem drugiej zmiany** pracownikowi należy się minimalnie **11 godzin** nieprzerwanego odpoczynku. Odpoczynek ten może

być skrócony aż do 8 godzin w ciągu 24 godzin następujących po sobie w przypadku pracowników mających powyżej 18 lat pod warunkiem, że następujący okres odpoczynku będzie o ten czas przedłużony. Takie skrócenie jest możliwe tylko w przypadkach ciągłej działalności, podczas gdy godziny pracy są rozłożone nierównomiernie i pracy w godzinach nadliczbowych, w rolnictwie, w przypadku świadczenia usług społeczeństwu (np. w jadłodajniach, usługach telekomunikacyjnych i pocztowych), przy pilnych pracach naprawczych, w przypadku zapobiegania zagrożenia zdrowia lub życia pracowników, w przypadku klęsk żywiołowych oraz innych podobnych nadzwyczajnych ewentualnościach. W przypadku prac sezonowych w rolnictwie skrócony czas odpoczynku może być nagrodzony w okresie następujących 3 tygodni od jego skrócenia.

Pracownik ma również prawo do **nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu trwającego co najmniej 35 godzin**, który może być na podstawie Kodeksu pracy skrócony - o taką redukcję następnie musi być zawsze odpoczynek przedłużony.

#### **d) Urlop**

##### **Urlop w roku kalendarzowym i jego proporcjonalna część**

Kodeks pracy przyznaje pracownikom prawo do corocznego urlopu lub jego proporcjonalnej części w czasie trwania, co najmniej **4 tygodni** (5 tygodni w przypadku pracowników pracodawców w § 109 ust. 3 Kodeksu pracy i 8 tygodni w przypadku pracowników pedagogicznych i pracowników uczelni naukowych). Pracownikom, którzy byli zatrudnieni nieprzerwanie u tego samego pracodawcy i wykonywali dla niego prace w okresie przynajmniej 60 dni w roku kalendarzowym, należy się urlop za rok kalendarzowy, ewentualnie jego proporcjonalna część, jeżeli zatrudnienie nie trwało nieprzerwanie w ciągu całego roku kalendarzowego. Za przepracowany, uważany jest dzień, podczas którego pracownik przepracował większą część swej zmiany; części zmian odpracowanych w przeciągu różnych dni się nie zliczają. Proporcjonalna część urlopu, za każdy cały miesiąc kalendarzowy nieprzerwanego zatrudnienia, wynosi jedną dwunastą urlopu za rok kalendarzowy.

##### **Urlop za odpracowane dni**

Pracownikowi, który nie ma prawa do urlopu za rok kalendarzowy ani jego proporcjonalnej części, ponieważ nie wykonywał pracy u danego pracodawcy przynajmniej 60 dni w roku kalendarzowym, należy się urlop za odpracowane dni w długości **jednej dwunastej urlopu** za rok kalendarzowy **za każdych 21 odpracowanych dni** w odpowiadającym roku kalendarzowym.

#### **e) Wynagrodzenia**

##### **Minimalne wynagrodzenie**

Od 1. 1. 2017 podstawowa stawka minimalnego wynagrodzenia dla ustanowionego tygodniowego czasu pracy w ilości 40 godzin wynosi **11 000 CZK** miesięcznie lub **66 CZK** za godzinę. W celu określenia płacy minimalnej nie wlicza się wynagrodzenia za

nadgodziny ani dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, pracę w nocy, za pracę w trudnych warunkach ani za pracę w sobotę i w niedzielę.

### **Wynagrodzenie gwarantowane**

Czeski porządek prawny oprócz wynagrodzenia minimalnego używa również wynagrodzenia gwarantowanego, przez które jest rozumiane wynagrodzenie, do którego pracownik ma prawo na podstawie Kodeksu pracy, umowy, regulacji wewnętrznych lub wymiaru płac. Najniższy poziom wynagrodzenia gwarantowanego pracowników, których wynagrodzenie nie jest określone w układzie zbiorowym pracy (wyższego stopnia, wewnątrzzakładowym) stanowi **dekret rządowy nr 567/2006 DzU**, o minimalnym wynagrodzeniu, o najniższych poziomach wynagrodzenia gwarantowanego, o definiowaniu trudnych warunków pracy i o wysokości premii do wynagrodzenia za pracę w trudnych warunkach, **określa 8 grup pracy i dla każdej z nich stanowi najniższy poziom gwarantowanego godzinowego i miesięcznego wynagrodzenia**. Ogólne charakterystyki pojedynczych grup pracy i przykłady klasyfikacji pracy w tych grupach określone są w załączniku do wprowadzonego rozporządzenia rządowego. Dzięki tej modyfikacji zagwarantowano pracownikom, że ich praca w zależności od stopnia jej złożoności, odpowiedzialności i trudności musi być wynagrodzona chociaż takim wynagrodzeniem, który dla danej grupy stanowione jest jako najniższe dopuszczalne.

Od 1. 01. 2017 kwoty najniższych poziomów gwarantowanego wynagrodzenia dla 40 godzinowego tygodniowego wymiaru pracy następujące:

| Grupa pracy | Najniższy poziom gwarantowanego wynagrodzenia |                  |
|-------------|---|------------------|
|             | w CZK za godzinę                              | w CZK za miesiąc |
| 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           |

**W przypadku, że wynagrodzenie za pracę jest mniejsze niż płaca minimalna lub odpowiednio najniższy poziom gwarantowanego wynagrodzenia, pracodawca musi zapewnić pracownikowi dopłatę.** Podobnie, jak w przypadku minimalnego wynagrodzenia, przy porównaniu z odpowiednim najniższym poziomem gwarantowanego wynagrodzenia do wynagrodzenia pracownika nie włącza się wynagrodzenia za nadgodziny i dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, pracę w nocy, pracę w trudnych warunkach i pracę w soboty i w niedziele.

## **f) Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena pracy**

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy ze względu na potencjalne ryzyko zagrożenia ich życia i zdrowia, odnoszące się do wykonywanej pracy.

W okresie tymczasowego skierowania pracownika agencji pracy do wykonywania pracy u użytkownika, korzystne warunki pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy zapewnia **użytkownik**. Użytkownik ma obowiązek pracownikom tymczasowo przydzielonym mu z agencji pracy w celu wykonania pracy, według potrzeb wykonywanej pracy udzielenia **wystarczających i odpowiednich informacji i wskazówek dotyczących** bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w formie zapoznania z zagrożeniami, wynikami ocen ryzyka i środkami ochrony przed skutkami zagrożeń, związanych z ich pracą i miejscem jej wykonania,

Jeżeli w jednym miejscu pracy pracownicy pełnią zadania dla dwóch lub większej ilości pracodawców, ci **zobowiązani są** do wzajemnego informowania o zagrożeniach i środkach podjętych w celu ochrony przed ich skutkami, dotyczącymi wykonywanej pracy i miejsca pracy, oraz do współpracy przy zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy wszystkich pracowników w miejscu aktywności. Na podstawie pisemnego porozumienia uczestniczących pracodawców, pracodawca upoważniony przez powyższe porozumienie koordynuje wdrażanie środków mających na celu ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz procedury w celu ich zapewnienia.

Pracodawca (użytkownik) jest odpowiedzialny za zapobieganie ryzykom, zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy, prowadzenie wstępnych i okresowych szkoleń itd. **Koszty związane z zapewnieniem bezpieczeństwa ponosi pracodawca i nie może przenosić ich na pracownika.** Pracownik ma prawo do uzyskania informacji dotyczących ryzyka związanego z wykonywaniem pracy, prawo do szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, prawo do konsultacji, prawo do badania lekarskiego przed rozpoczęciem wykonywania pracy, a następnie do lekarskich badań profilaktycznych, prawo do środków ochrony indywidualnej, prawo zaprzestania wykonywania pracy w sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia, prawo do zadawania pytań pracodawcy, prawo do składania skarg pracodawcy, prawo do zwrócenia się do odpowiedzialnego (nadzorczego) organu itd.

Obowiązki określone są głównie przez ustawy nr 262/2006 DzU, Kodeks pracy, ustawę nr 309/2006 DzU oraz inne rozporządzenia prawne.

## **g) Pracownice w ciąży, karmiące piersią oraz pracownice-matki do końca dziewiątego miesiąca po porodzie.**

Zabrania się zadawania pracownicom prac, które zagrażają ich macierzyństwu. Listę prac, które są dla wyżej wspomnianych pracownic **zakazane**, zawiera dekret Ministerstwa Zdrowia nr 180/2015 DzU. W przypadku, że niniejsza pracownica wykonuje pracę, której wykonywać nie może, lub która według opinii lekarskiej zagraża

jej ciąży lub macierzyństwu, pracodawca ma obowiązek do **przeniesienia** jej do innej pracy.

Pracodawca jest zobowiązany powyższe pracownice **powiadomić**, jeżeli podczas wykonywanej pracy istnieje ryzyko wystawienia płodu w ciele matki na szkodliwe czynniki, jest zobowiązany **zapoznać z ryzykami** i ich możliwym wpływem na przebieg ciąży, karmienie piersią lub na ich zdrowie, podjąć odpowiednie środki, włącznie środków odnoszących się do zniżenia ryzyka psychicznego i fizycznego zmęczenia i innych rodzajów psychicznego i fizycznego obciążenia związanego z wykonywaną pracą, a to przez cały czas, gdy jest to konieczne do ochrony ich bezpieczeństwa lub zdrowia dziecka. Pracodawca zobowiązany jest dla tych pracownic **dostosować pomieszczenia**, w których mogą odpoczywać. W przypadku, że niniejsze kobiety pracują w nocy (choć trzy godziny w ramach zmiany minimalnie raz w tygodniu pracują między 22. a 6. godziną) pracodawca ma obowiązek do przeniesienia ich do innej pracy, na ich wniosek.

Ponadto, ciężarnej pracownicy nie można zlecać godzin nadliczbowych.

#### **h) Warunki pracy u dzieci i młodzieży**

W przypadku dzieci obowiązuje ogólny zakaz wykonywania pracy z wyjątkiem artystycznych, sportowych i reklamowych działalności, w warunkach określonych przez ustawę nr 435/2004 DzU, o zatrudnieniu.

Pracę może podjąć osoba, która ukończyła 15 lat i ukończyła obowiązek szkolny. Młodociany pracownik (pracownik poniżej 18 roku życia) może wykonywać wyłącznie prace, które są proporcjonalne do jego fizycznego i intelektualnego rozwoju. **Zabrania się** zlecanie młodocianym pracownikom godzin nadliczbowych, prac pod ziemią przy wydobyciu minerałów lub przy kopaniu tuneli i szybów oraz prac wymienionych w dekreście Ministerstwa Zdrowia nr 180/2015 DzU, który określa warunki, kiedy można młodocianego pracownika do powyższych prac zatrudnić. **Pracę w nocy** może młodociany pracownik wykonywać tylko wyjątkowo i tylko przez jedną godzinę, jeżeli jest to potrzebne do jego wychowania zawodowego. Zabrania się zatrudniania młodocianych pracowników do prac, przy których narażeni są na zwiększone ryzyko obrażeń, albo podczas wykonywania których mogliby poważnie zagrożić zdrowiu i bezpieczeństwu innych osób. Pracownicy młodociani muszą być przebadani przez lekarza medycyny pracy przed rozpoczęciem pracy, przed przeniesieniem na inną pozycję, a to regularnie, przynajmniej raz w roku. Młodocianemu pracownikowi musi być udzielona **przerwa na posiłek i odpoczynek nie później niż po 4,5 godzinach** ciągłej pracy, a odpoczynek między zmianami musi wynosić minimalnie 12 godzin. Ponadto, młodociany pracownik musi mieć nieprzerwany odpoczynek w tygodniu najmniej 48 godzin.

## **i) Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz inne postanowienia o niedyskryminacji.**

W stosunkach w pracy jest **zakazana jakakolwiek dyskryminacja**. Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników, jeżeli chodzi o ich **warunki pracy, wynagrodzenie** za pracę oraz udzielanie innych pieniężnych świadczeń i płatności finansowych, szkolenia i możliwości objęcia funkcji lub innego awansu zawodowego.

Podstawowym źródłem przepisów antydyskryminacyjnych jest ustawa nr 198/2009 DzU, Ustawa antydyskryminacyjna oraz ustawa nr 262/2006 DzU, Kodeks pracy.

## **II. Układ zbiorowy pracy**

W Republice Czeskiej, można zawrzeć dwa rodzaje układów zbiorowych, układ zbiorowy przedsiębiorstw oraz układ zbiorowy wyższego stopnia. Układ zbiorowy pracy wyższego stopnia może być po uzgodnieniu stron umowy wiążący dla innych pracodawców z przeważającą działalnością w sektorach, dla których jest układ zbiorowy pracy wyższego stopnia zawarty - lista takich umów dostępna jest na tej stronie: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

## **III. Jak dochodzić swoich praw?**

Jeżeli pracodawca czy użytkownik nie wywiązuje się ze swych zobowiązań nałożonych na niego przez porządek prawny, istnieje możliwość złożenia wniosku o przeprowadzenie kontroli do Państwowej Inspekcji Pracy (<http://epp.suip.cz/epp/index.php>).

Jeżeli pracodawca oddelegowanemu pracownikowi nie wypłaci wynagrodzenia, powyższy pracownik oprócz prywatnego procesu polegającego na wezwaniu pracodawcy do uregulowania zaległej pensji, a następnie podaniu powództwa do sądu w swoim kraju może wykorzystać możliwości zawarte w § 319 ust. 3 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi wypłatę wynagrodzenia lub zarobku w wysokości minimalnego wynagrodzenia, odpowiedniej najniższemu poziomowi gwarantowanego wynagrodzenia oraz wypłaty nadgodzin, **gwarantuje** delegowanemu pracownikowi osoba (odbiorca usługi), do której zgodnie z umową została delegowana do wykonywania usług wynikających z niniejszej umowy, zgodnie z warunkami określonymi w dalszej części podanych przepisów Kodeksu pracy, którymi są:

- ✓ fakt, że wypłata za pracę w wysokości wynagrodzenia lub wynagrodzenie do wysokości płacy minimalnej, odpowiadające najniższemu poziomowi gwarantowanego wynagrodzenia i wypłaty za godziny nadliczbowe nie zostały wypłacone przez pracodawcę,
- ✓ na pracodawcę transgranicznego została zgodnie z prawem nałożona kara za wykroczenie zgodnie z § 13 ust. 1 pkt. b) lub § 26 ust. 1 pkt. b) ustawy nr 251/2005 DzU, o Inspekcji Pracy, w brzmieniu późniejszych przepisów,

- ✓ o niewypłaceniu wynagrodzenia powyższa osoba wiedziała lub przy podjęciu odpowiednich starań wiedzieć miała i mogła,

Jeżeli nie jest udowodniony rzeczywisty okres wykonywania pracy, to przyjmuje się, że oddelegowany pracownik wykonywał pracę 3 miesiące.

Jeżeli doszło do dyskryminacji lub naruszenia praw i obowiązków wypływających z prawa do równego traktowania, pokrzywdzona osoba ma prawo do ubiegania się o decyzję sądu, aby od dyskryminacji odstąpiono, aby zostały eliminowane skutki dyskryminacji, i aby wydane było odpowiednie zadośćuczynienie. Czy istnieje też możliwość skontaktowania się z Okręgową Inspekcją Pracy?

#### **IV. Macie Państwo więcej pytań?**

Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, e-mail:posta@mpsv.cz

Osoba odpowiedzialna za rozpatrywanie wniosków i udzielanie informacji:

Matěj Gregárek

[matej.gregarek@mpsv.cz](mailto:matej.gregarek@mpsv.cz)

420 221 922 253