

# ИНФОРМАЦИЯ НА ЧУЖДЕНЦИТЕ ЗА ТРУДОВИ НОРМАТИВНИ ПРЕДПИСАНИЯ В ЧЕШКА РЕПУБЛИКА

## ВЪЗНИКВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Трудовото правоотношение се създава със сключването на трудов договор между работника или служителя и работодателя.

**Трудовият договор:** Задължително се сключва в писмена форма, в договора работодател е длъжен да запознае работника с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, обичайно работно място и дата на започване на работа. Когато в трудовия договор не са записани данни за правата и задълженията, произтичащи от трудовото правоотношение, работодател е длъжен да ги разясни писмено до най-късно един месец от възникването на трудовото правоотношение.

**Срок за изпитване:** е уговорен задължително за време не по-дълго от 3 месеца последователни от възникването на трудовото правоотношение, за работници и служители в ръководещи длъжности за време не по-дълго от 6 месеца последователни от възникването на трудовото правоотношение. Срокът не смее да е удължен, повторен или по-дълъг от половината на срока по срочен трудов договор.

**Времетраене на трудовото правоотношение:** Различават се **трудова договор за неопределено време**, където няма ограничение на време за трудовото правоотношение и **срочен трудов договор**, който се сключва за определено време.

**Изменения на трудовото правоотношение:** трудовия договор може да се измени само писмено и само със взаимно съгласие на работника или служителя и работодателя.

## ДОГОВОР ЗА РАБОТА ИЗВЪН ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Работодател може да сключи с работник **договор за извършване на работа** с размер до 300 часа годишно **или договор за работната дейност** извън рамките на трудовото правоотношение в размер до половина от определено седмично работно време. И двата договора задължително се сключват писмено.

## ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

**Трудовото правоотношение може да се прекрати само с:**

**Договор:** Договорът за прекратяване е задължително с писмена форма и задължително се подава в него дата на приключване на трудовото правоотношение.

**Предизвестие:** Предизвестие е задължително с писмена форма и трябва да се връчи и на друг участник. Срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор е най-малко 2 месеца, с изключение на предизвестие от работника във връзка с прехвърляне на права и задължения по трудово-правни отношения.

**Работник или служител** имат право да прекратят трудовия договор по произволна причина или без задаване на причината. **Работодател** има право да прекрати трудовия договор единствено по причина, посочена в кодекса на труда.

**На работодателя е забранено да прекрати трудовия договор по време на предпозния период.** Касае се примерно за период на временна неработоспособност (болнични), бременност, майчинство и семеен отпуск и други със закон посочени случаи.

**Прекратяване на трудовия договор без предизвестие:** Да прекрати трудовия договор без предизвестие е право на работник или служител и на работодател само по причини посочени в Кодекс на труда. Без предизвестие това може да стане само писмено, иначе е невалидно. В такъв случай няма определен срок на предизвестие, трудовото правоотношение е прекратено с момента на връчването.

**Прекратяване на договор със срок за изпитване:** До изтичането на срока за изпитване работник и работодател имат право да прекратят договор без предизвестие и без задаване на причина. Трудовото правоотношение не може да се прекрати по време на срок за изпитване през първите 14 дена от временна неработоспособност. Прекратяването на договор със срок за изпитване е задължително с писмена форма. Трудовото правоотношение е прекратено със дата на връчването, ако в предизвестие не се подава по-късни ден на прекратяване.

**С изтичането на срок, за който е сключен срочен трудов договор.**

**Трудово правоотношение свършва поради смъртта на работника.**

**Трудово правоотношение на чужденец** е прекратено с дата на прекратяване на пребиваването му в Чехия въз основа на влязлото в сила постановление на съответния орган за отменяне на разрешение за пребиваване на чужденец или въз основа на влязлото в сила постановление на съд, наказващ чужденец с експулсиране от територията на Чешка република или въз основа на изтичането на срока, през който е било валидно разрешителното за работа.

В някои случаи на прекратяване на трудовото правоотношение работник или служител има право за изплащането на **отстъпка**.

При прекратяване на трудовото правоотношение винаги е длъжен да предаде на работника **удостоверение за работа**.

## РАБОТОДАТЕЛ НЕ ИЗПЛАТИ ЗАПЛАТА НА РАБОТНИКА

Ако работодателят в определен срок на изплащането не изплати възнаграждение или заплата, работникът:

- Писмено поиска от работодателя изплащане на заплата, която има да му даде, и определи новият срок на изплащането ѝ,
- Има възможност, ако не му е изплатена работна заплата до 15 дена от изтичането на редовен срок на изплащането ѝ, непосредствено да прекрати трудовия договор (пр. заплата за януари има да получи до края на февруари, непосредственото прекратяване е възможно от 16-ти март.)
- Има възможност да подаде иск за проверка на Държавно бюро на Инспекция по труда,
- Може да предяви иск за неизплатена заплата пред принадлежен съд,
- Има възможност да предяви своят иск пред Бюро по труда, ако работодателят е неплатежоспособен.

## РАБОТНО ВРЕМЕ

Продължителност на седмично работно време е 40 часа. Работещите на две смени са с продължителност на седмично работно време 38,75 часа. Работещите в мини в добивната промишленост, в минно строителство и на минни отделения на геоложко проучване и работещите на повече смени или с непрекъснат режим на работа са с продължителност на седмично работно време 37,5 часа. За работници ненавършили 18 годишна възраст смяната през отделни трудови дни не смее да надвишава 8 часа, в случай на повече трудови правоотношения седмичното работно време не смее сумирано да надвишава 40 часа на седмица. Продължителност на работна смяна не смее да надвишава 12 часа.

Право за **Почивката** се ползува за не по-дълго от 6 часа работно време (при непълнолетни за не по-дълго от 4,5 часа) в продължителност най-малко 30 минути.

**Непрекъснатата почивка** между две работни смени трябва да е осигурена в размер на минимално 11 часа по време на последователни 24 часа. Седмична почивка през период на седем последователни календарни дни се дължи в размер минимално на 35 часа.

**Извънреден труд** се полага само по изключение. Постановяването на извънреден труд над 8 часа на седмица през периода на 26 последователни седмици (52 седмици според спогодба в колективен трудов договор) и над 150 часа през календарната година е забранено. Извън размера 150 часа извънредната работа може да се полага само със съгласие на работника.

## ОТПУСКИ

**Основен отпуск** се полага в размер не по-малко от 4 седмици през календарната година. Работник, който при непрекъснато трудово правоотношение работи за определен работодател в размер на определени часове седмичен труд по време на 52 седмици през календарната година, има право за отпуск в размер

на количество часове на определен седмичен труд умножени с размер на отпуска в седмици.

Ако работник работи при определен работодател **по време на най-малко 4 седмици** в размер на определени часове седмичен труд, има право за пропорционална част от отпуска.

**Пропорционалната част от отпуска** се изчислява за всяко отработено седмично работно време или по-кратко седмично работно време като 1/52-ра част от определено седмично работно време или по-кратко седмично работно време умножена с размер на отпуск, който се полага на работника през дадена календарна година.

### НАЕМАНЕ НА РАБОТА ОТ ФИРМИ ПОСРЕДНИЦИ (АГЕНЦИИ)

Фирма посредник временно изпраща свои работници за полагане на труд в предприятие-ползвател въз основа на **договор за временно прехвърляне на работници**, който трябва да е с писмена форма. За временно изпълнение на работа изпраща фирма посредник работници с писмен акт, в който се посочват точен адрес на предприятието ползвател, мястото на работа при ползвател, времетраене на работа в предприятието ползвател и длъжностното лице в предприятието ползвател, което има право да определя работа и да я контролира, условия за едностранно прекратяване на работа пред изтичането на срока за временно изпълнение на работа, информация за работни и финансови условия на работник, изпълняващ в предприятието-ползвател същата или сходна работа. Фирма посредник и предприятие ползвател са длъжни да осигурят на временен работник еднакви, не по-лоши, работни и финансови условия, каквито има или би имал работник изпълняващ сходна работа. Срокът на временно изпълнение на работа при едно и също предприятие ползвател не смее да надвишава 12 последователни календарни месеци. Постановлението не важи за случаи, когато работникът сам поиска от фирма посредник продължаване на срока на временно изпълнение на работа или когато се касае до заместването на работник в отпуск по майчинство или в родителския отпуск.

### КОМАНДИРОВАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

Командиран работник (служител) е този, който през ограничено време полага труд на територията на друга държава – член на ЕС, различна от държавата, където обикновено изпълнява трудовата дейност. Трудово право на Чешка република важи и за работници на работодател от друга членска държава на ЕС, ако са изпратени за полагане на труд в рамките на свръхнародно доставяне на услуги на територията на Чешка република. Касае се до правата на:

- максимална продължителност на работното време и минимална продължителност на почивката,

- минимален размер на отпуск за календарна година или негова пропорционална част,
- минимално трудово възнаграждение, принадлежен най-нисък размер на гарантираната заплата, други съставки на възнаграждение (т. е. заплата или компенсаторно работно време; заплата, компенсаторно време или компенсация на заплата по време на празник; възнаграждение за нощен труд; заплата и добавка за труд в специфична работна среда; за труд в събота и в неделя)
- трудова безопасност и здравна защита на работа
- условия на труд за бременни работнички, работнички, които кърмят, работнички до края на деветия месец след раждане и за работници ненавършили 18 години,
- равнопоставено отношение спрямо работници и работнички и забрана за дискриминация,
- условия на труд за работниците от фирми посредници,
- условия за настаняване, в случай, че работодателят осъществява това,
- възнаграждение на пътните разходи във връзка с изпълняването на работните задължения с предположение, че място на постоянна работа е обичайно трудово място на територията на Чешка република.

Горепосоченото няма да се приложи в случай, когато правата според трудовите наредби на държава-член на ЕС, от която е работник командирован за полагане на труд в рамките на свръхнародно доставяне на услуги, са по-изгодни за него. Изгодност на всяко право, произтичащо от трудовото правоотношение, се обсъжда поотделно. Горепосоченото няма да се приложи, ако срок на командировката в Чешка република не надвишава 30 дена през календарната година.

### ПРЕПЯТСТВИЯ ЗА РАБОТА ОТ СТРАНАТА НА РАБОТНИКА

Когато работникът предварително узнае за причина, която му забранява да полага труд, длъжен е навреме да поиска разрешение на отпуск. **В друг случай работникът е длъжен незабавно, като разбере за нея, да уведоми работодателя** за причината на неприсъствието си на работа и за неговото предполагаемо времетраене. Причината на неприсъствието си работникът е длъжен да докладва. Работодател извинява неприсъствието на работник за определено време, когато са налице важни причини, не позволяващи полагане на труд на работника, каквито са: временна неработоспособност, карантина, майчински и родителски отпуск, гледане на болно дете до 10 годишна възраст или на друг член от семейството; време за гледане на болно дете до 10 годишна възраст или на друг член от семейството в случаи според § 39 Закон за социално осигуряване и време за грижа на дете до 10 годишна възраст по причини, постановени в § 39 Закон за социално осигуряване или тези причини, когато лицето, полагащо лично грижа за дете, се е подчинило на лекарски преглед в здравно заведение, където не е било възможно прегледът да се проведе извън работното време на работник, който поради това е превзел грижа за детето през това време.

### Други важни лични причини на неприсъствието на работа

Когато работникът поради други важни лични причини за работа, относящи се до лицето му, не може да полага труд, работодателят е длъжен да му осигури отпуск минимално в определен размер а също в определени случаи даже парично обезщетение на стойност на средна работна заплата.

Касае се до следните препятствия:

медицински преглед или проучване; преглед, проучване или вакциниране във връзка с полагането на труд; прекъсване на транспортно движение или закъснение на пътнически превозни средства; отнемане възможност за път на работа; сватба; раждане на дете; смърт; съпровождане; погребение на сътрудник; преместване за жилище; търсене на ново работно място.

### ПРЕПЯТСТВИЯ ЗА РАБОТА ОТ СТРАНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ

Когато работник не може да полага труд поради:

- временна пречка в трудопроизводство, която не е причинил или друг производствен дефект, то ест престой, ако не е бил прехвърлен на друга работа, има право да получава парично обезщетение или възнаграждение на 80% от средна работна заплата,
- като последица на прекъсване на трудопроизводство, причинено от неблагоприятни метеорологически условия или от природни стихии, ако не е бил прехвърлен на друга работа, има право да получава парично обезщетение или възнаграждение на 60% от средна работна заплата.
- други препятствия от страната на работодателя, освен престой и прекъсване на работа поради неблагоприятни метеорологични условия или природни стихии, има право да получава парично обезщетение или възнаграждение на средна работна заплата.
- Други препятствия в случаи, когато работодател поради временно ограничение на пласиране на производството му или ограничение на търсене на неговите доставки (частична безработица) няма възможност да възлага на работник работа в рамките на седмично работно време, през този период на работник обезщетението му се полага в размер на 60 % от средна работна заплата при условие, че за такава препятствие и намаление на обезщетението има сключен договор между работодателя и профсъюзна организация. Където няма такава организация споразумението може да се замени с вътрешен норматив.

Време прекарано на командировка или на път извън обичайното работно място, което съвпада с работното време, се счита като препятствие на работа от страната на работодателя, при което възнаграждение или заплата не намаляват. Когато на работника впоследствие начина на възнаграждение му се изпуска заплата, то на него принадлежи обезщетение с размер на средна работна заплата.

## ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ КОМАНДИРОВКА

Пътните разходи във връзка с изпълняване на работните задължения са такива, които възникват по време на командировка, и при изпращането на работниците от мястото на постоянната им работа или в зависимост с извънредното полагане на труд извън редовните смени на обичайно трудово място, с прехвърляне на друго място, на временно друга работа, при постъпване на работа в трудово правоотношение или на работа в чужбина. Условието, които имат влияние за обезщетението (време и място на започване на работа, завършване на пътя, място на полагания труд, начин на транспорта и пребиваване) определя предварително писмено работодателят, имайки в предвид законните права на работник. Работник, който се труди въз основа на договор за допълнителен труд, има право за командировачни пари единствено ако това влиза в договора. Работодател е длъжен да осигури служебен паричен аванс чак до предполагаема обща стойност на командировъчни пари, същевременно може след споразумение с работник аванс да не изплаща. Пътните пари се заплащат като пътни разходи за обществен транспорт срещу представяне на билет или друг документ, удостоверяващ извършения разход. Когато е разрешено командированият да пътува по своята молба със собствено лично моторно превозно средство, пътните пари се изплащат за всеки 1 км като основно обезщетение и за изразходваното гориво.

### Заплащане на квартирни пари

На командирования се заплащат квартирни пари за нощуване срещу представен документ, издаден по установения ред.

### Дневни пари за храна

Работодател изплаща на работник от предприемаческата сфера за всеки календарен ден на командировката дневни пари за храна най-малко на стойност:

- 129 чешки крони, ако командировката е в продължение от 5 до 12 часа,
- 196 чешки крони, ако командировката е в продължение от 12 до 18 часа,
- 307 чешки крони, ако командировката е в продължение по-дълго от 18 часа.

Когато работник е получил по време на командировката безплатна храна (закуска, обяд или вечеря), за която не плаща никаква вноска, дневните пари за храна се понижават чак със стойност:

- 70 % дневни пари – ако командировката е в продължение от 5 до 12 часа,
- 35 % дневни пари – продължение от 12 до 18 часа,
- 25 % дневни пари – продължение над 18 часа.

### Заплащане на необходими странични разходи

Във връзка с командировката се заплаща на работник обезщетение на необходимите странични разходи на стойност

докладвана с документ или отговаряща на обикновена стойност на дадената стока или услуга в мястото, където работникът е командирован (платен паркинг, превоз с ферибот, ваучери за телефон, изпращане на факс и пр.).

## РАБОТНА ЗАПЛАТА И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ДОГОВОРИ

Работник има право за полаганият труд да получи заплата или възнаграждение по договор.

Заплата се изплаща според сложност, отговорност и трудност на извършвания труд, според специфичните работни условия, производителността на работник и достигани работни постижения.

За еднакъв труд или за равностоен труд принадлежи на всичките работници на един работодател еднаква заплата или възнаграждение по договор.

Заплата се изплаща след приключване на работа, най-късно през календарния месец последващ месеца, през който на работника възниква право за заплата или някоя съставна част от възнаграждение.

**Минимална работна заплата** представлява най-ниското допустимо трудово възнаграждение. Тя не включва добавка за извънредния труд, добавка за полагане на труд през държавните празници, за нощен труд, за труд в специфична работна среда и за труд в събота и в неделя. Основен размер на минималната работна заплата при седмично работно време от 40 часа представлява 17 300 чешки крони, то ест 103,80 чешки крони на един час. В случай, когато трудово възнаграждение е по-ниско от минималната работна заплата, работодателят е длъжен да изплати на работника разликата като добавка.

**Гарантирана работна заплата** е тази, която работник има право да получи според Кодекс на труда, по договор, вътрешен норматив или с определение на възнаграждението му в трудовия договор. Когато тя не стига до най-нисък размер на принадлежаща гарантирана работна заплата, работодател е длъжен на работника да му плаща добавка.

## ЗАПЛАТА

Заплата се урежда с колективния договор, с трудов договор или друг договор или я определя работодател с вътрешен норматив или с определение за трудово възнаграждение. Работодателят е длъжен в деня на постъпването на работа да предаде на работник определение за трудовото възнаграждение, където са въведени данни за начин на възнаграждение, за срок и място на изплащането му, ако тези данни не съдържа трудовият договор или вътрешен норматив. При промяна на някое от условията, работодател е длъжен писмено да съобщи това на работника най-късно в деня, от който изменението е полагано. Постигната работна заплата не подлежи на увеличение за извънредния труд, нито на компенсация с почивка, когато работникът и работодателят споразумяват, че трудово възнаграждение

включва евентуален извънреден труд (с максимум до 150 часа) при условие на същевременно определение на неговия размер.

За времето, през което се полага **извънреден труд** се заплаща трудово възнаграждение увеличено с добавка от 25 % от средната работна заплата на работника или компенсация с почивка.

Положеният **извънреден труд за работа през празници** се заплаща с заплата и се компенсира с почивка, платена според средната работна заплата на работника или заплата се увеличава с добавка в размер на средна работна заплата на работника заместваща компенсацията с почивка.

Положеният **нощен труд** се заплаща с заплата и добавка от увеличение не по-малко от 10 % от средната работна заплата на работника, възможно е работник и работодателят да се споразумеят за друго минимално увеличение и начин на определението му.

**Работа във вредни и специфични условия на труд** се заплаща с заплата и добавка от увеличение не по-малко от 10 % от средната работна заплата на работника за всяко вредно или затрудняващо условие.

**Положеният труд през събота и неделя** се заплаща с заплата и добавка от увеличение не по-малко от 10 % от средната работна заплата на работника, възможно е работник и работодателят да се споразумеят за друго минимално увеличение и начин на определението му.

## ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОТНОТО ДЕЖУРСТВО

Време на работното дежурство се заплаща с възнаграждение на 10 % от средната работна заплата на работника.

## ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ДОГОВОР

Трудовото възнаграждение по договор и условията за изплащането му се споразумяват в договора за за извършване на работа с размер или договор за работната дейност извън рамките на трудовото правоотношение. Забранено е възнаграждението да е по-ниско от размера на минималната работна заплата

## РАВНОСТОЙНОСТ НА ОТНОШЕНИЯТА НА РАБОТА

Работодателите са длъжни да осигурят еднакво отношение към всички работници, което се касае до условия за работа, заплащане на полагания труд, до изплащане на други парични обезщетения, до професионално обучение и до възможност на длъжностно+ или друго напредване на работа. Работодателят не може да прави разлика в заплащането на труд, извършван от отделните работници, ако го полагат еднакво или равностойно. Също така не може да прави разлика между работници при възнаграждане с облаги (ваучери за храна, добавки за различни видове застраховки и пр.).

В трудовото правоотношение е забранена дискриминация във всеки вид. Работникът има право да се отнасят към него по същия начин като към други работници, да не е дискриминиран особено

поради пол, сексуална ориентация, расова или етническа принадлежност, народност, гражданство, социален произход, род, език, здравословно състояние, възраст, религия или вяра, имущество, съпругеско и семейно положение и отношение или задължение към семейството, политически или друг мироглед, членуване и дейност в политически партии или политически движения, в профсъюзи или организации на работодатели; дискриминация по повод бременност, майчинство, бащинство или полово определение се считат като дискриминация по половия повод

### ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ПРАВА НА РАБОТНИЦИ И ЗАЩИТА НА ИМУЩЕСТВЕНИ ИНТЕРЕСИ НА РАБОТОДАТЕЛ

На работниците е забранено без съгласието на работодател да ползват за своите лични нужди производствени и работни средства на работодател включително изчислителната техника и телекомуникационното му оборудване.

Работодателите са длъжни да не нарушават без основателни причини дължащи се на специфичния характер на дейността им, приватните нужди на работниците по работните им места и в съвместните пространства на работодателя с това, че ги подлагат на открито или скрито наблюдение, подслушване, подслушване и белязване на телефонните разговори, проверки на електронната поща или на пощенски пратки адресирани до работника. Работодателят примерно не може да наблюдава работниците си с помощта на камерната система без да има за това основателна причина дължаща се на специфичния характер на своята дейност. На работодателя е забранено да изисква от работниците си такива справки, които не се отнасят непосредствено до полагането на труд и до трудовото правоотношение.

### ИНФОРМАЦИИТЕ НА ДЪРЖАВНО БЮРО НА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА ПО ПРОВЕЖДАНЕТО НА ЗАВИСИМ ТРУД

Нелегално наемане на работа е по закон за насърчаване на заетостта определено като полагане на зависимата трудова дейност от физическо лице извън трудовото правоотношение, респективно от чужденец без разрешение за работа (или в противоречие с разрешението) или като полагане на труд в противоречие с работническа карта, карта на прехвърлен работник в предприятието или с синя карта, издадена според закон за пребиваване на чужденци на територията на Чешка република или като работа без валидно удостоверение за пребиваване на територията на Чешка република (в случаи, когато съответните нормативи изискват такава).

Зависим труд според кодекс на труда се определя като труд полаган във отношение на работодател в ръководещо положение и работник или служител в подчинено положение, от името на ръководещия работодател, по негови показания го работникът полага лично. За полагането на зависимият труд принадлежи

работна заплата или възнаграждение за сметка и отговорност на работодател, трудът се полага на работно или на друго от работодател определено място. Зависим труд може да се полага единствено въз основа на трудовоправни нормативи, като основният трудовоправен акт е трудово отношение (сключено с трудов договор) и правни отношения обосновани по договори извън рамките на трудовото правоотношение (договор за извършване на работа, за работната дейност).

### ОСНОВНИТЕ ФУНКЦИИ НА ОРГАНИТЕ НА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Със закон №. 251/2005 ДВ, за Инспекция по труда в сила на по-късните изменения, е уредено основаване и състояние на органи на инспекцията като изпълнителни органи за проверка и контрол на спазване и опазване на трудовото законодателство и условията за работа, действие и принадлежност на органите на инспекцията по труда, права и задължения на инспекторите и на проверяваните лица по време на проверка и последици за неспазването на възложените задължения.

Държавно бюро на Инспекцията по труда и областните му подразделения **имат право:**

- Да контролират спазване на задълженията, произтичащи на работодателите от правните предписания,
- Да изискват отстраняване на установени недостатъци,
- Да постигат неспазването с глоба.

Държавно бюро на инспекцията по труда и областните му подразделения **нямат право:**

- Да решават задоволяване на индивидуалните изисквания на работниците спрямо работодател (примерно изискване на изплащане на заплата, изискване на издаване удостоверение за работа, решаване на спорове за недействителност на правните актове каквито са предизвестие, отрицание на трудова злополука и пр.)
- да издават пояснения и да тълкуват отделните постановления на трудовоправните предписания.

Какво може да направи работник, ако е убеден, че неговият **работодател не спазва трудовоправните предписания?**

- Лично да посети най-близкото областно подразделение на Инспекция по труда по време на консултация дни,
- Да изпрати въпросите си с посредничество на електронната поща,
- Да подаде иск за провеждане на контрол.

Информациите ще намерите на уеб страница на Държавно бюро на Инспекцията по труда - [www.suip.cz/web/suip/kompetence-y-oblasti-pracovnepravnich-vztahu](http://www.suip.cz/web/suip/kompetence-y-oblasti-pracovnepravnich-vztahu)

Държавно бюро на Инспекцията по труда издаде информационни материали за избрани области на кодекс на труда, информацията ще намерите на уеб страница на Държавно бюро на Инспекцията по труда - [www.suip.cz/web/suip/informacni-letaky](http://www.suip.cz/web/suip/informacni-letaky).

Други информации по дейността на Държавно бюро на Инспекцията по труда от област на опазването на трудовите отношения и на условията за специализиран контрол по закон за насърчаване на заетостта и от област на здравословни и безопасни условия на труд ще намерите на уеб страници [www.suip.cz](http://www.suip.cz) или в областните подразделения на Инспекцията по труда, чиито адреси са въведени в тези страници.

Къде в Чешка република може да потърси помощ работник или служител когато е незаконно експлоатиран на работа? (Работодателят го заплаща извънредно ниско, принуждава го да работи при недостойни условия, неспазва негови основни права, дадени му по кодекс на труда, заплашва го, конфискува негови документи).

- При служба за кризисна помощ – специализирано подпомагащо дружество La Strada ČR, o.p.s., [www.strada.cz](http://www.strada.cz)
- За гражданско подпомагащо дружество Център за интеграция на чужденците, [www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)
- За подпомагаща организация Дружество за интеграция и миграция, [www.migrace.com](http://www.migrace.com)

Държавно бюро на Инспекцията по труда ви осведомява, че когато в рамките на провежданата контролна или друга своя дейност ползува Вашите лични данни, основната информация за това ще получите от интернетсайта [www.suip.cz](http://www.suip.cz) в отдел GDPR.

Държавно бюро  
на Инспекцията по труда  
ул. Коларжска 13, 746 01 Опава  
© януари 2023  
[www.suip.cz](http://www.suip.cz)