

**GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN CEHIA**

Republica Cehă

I. Informații privind piața muncii din Republica Cehă

1. Unde se găsesc posturi vacante?

De regulă, locuri de muncă vacante se găsesc pe pagina de internet a Inspectoratului General pentru Muncă al Republicii Cehe, praha@oip.cz, situat în Praga 6, str. Kladenska, nr. 103/105, cod poștal 16000.

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Republicii Cehe

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Republica Cehă puteți contacta:

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro> sau www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene (EURES: <http://eures.anofm.ro/>).
- Diversele agenții de recrutare a forței de muncă din România sau alte state membre ale UE.

Atenție! Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;

- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

- Inspectoratul General pentru Muncă al Republicii Cehe, paha@oip.cz, situat în Praga 6, str. Kladenska, nr. 103/105, cod poștal 16000.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae – CV** și a unei **scrisori de intenție** (este preferabil în limba cehă sau o limbă de circulație internațională), care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul de CV Europass, disponibil în limba engleză și care poate fi descărcat accesând: <http://europass.cedefop.europa.eu/> .

Procesul de selecție constă în etapele enunțate de angajator.

B. Mutarea pe teritoriul Republicii Cehe:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și constituie condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

- **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor respectă principiul de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

Limitele privind libera circulație a mărfurilor – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor sau politicile publice. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru UE ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, statul respectiv poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de mărfuri sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

Cetățenii care călătoresc în Republica Cehă pot introduce în această țară, fără a fi obligați să întocmească declarație vamală, următoarele bunuri:

- țigări: 200 țigări sau 50 buc. țigări de foi sau 250 g. tutun, pentru turiștii de peste 18 ani;
- băuturi alcoolice: 1 litru băuturi distilate și 2 litri vin;
- benzina: un bidon de rezervă de maximum 10 litri;
- parfumuri: 50 ml;
- medicamente: doar pentru uzul personal;
- cadouri sau alte mărfuri până la valoarea de cel mult 2.000 Kc (aprox. 80 euro).

Bunuri personale:

- pentru uz personal: îmbrăcăminte și articole de valoare (bijuterii);
- materiale sportive: lansete și echipament pentru pescuit - turiștii care au aceste ustensile trebuie să plătească un permis de pescuit în valoare de 800 Kc (30 euro/săptămână);
- echipament pentru camping;
- canoe sau caiac.

Sunt interzise a fi introduse în Republica Cehă:

- alimente (în special carne și produse din carne);

- alcool pur;
- articole care incită la manifestări rasiste sau fasciste;
- droguri;
- vehicule echipate cu motor în 2 cilindri.

Transportul animalelor domestice se realizează doar în baza unui certificat veterinar corespunzător, emis în România cu cel mult trei zile înainte de intrarea în R. Cehă. Este necesar a fi prezentată, de asemenea, dovada vaccinării antirabice.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene.

Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru UE.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare.

2. Cum se poate obține o locuință în Republica Cehă?

Condițiile de obținere a unei locuințe sunt asemănătoare cu cele din toate țările europene, iar pentru îndeplinirea formalităților legale în acest sens este obligatorie deținerea codului numeric personal eliberat de poliția cehă.

La cumpărarea unei locuințe vânzătorul plătește o taxă în cuantum de 3% din prețul vânzării.

Proprietarul locuinței plătește anual o taxă, conform unui coeficient stabilit de primărie.

Chiria:

Prețurile diferă în funcție de mărimea și de categoria apartamentului și de zonă unde se găsește.

Cele mai mari prețuri sunt în Praga și în Regiunea Boemia Centrală, cele mai mici prețuri sunt în Regiunea Boemia de Nord și în Regiunea Moravia-Silesia, zonele cu cea mai ridicată rata de șomaj.

În anul 2012, s-a finalizat procesul deregularizării chiriilor (care a dus la ieftinirea chiriilor comerciale și la egalizarea acestora cu cele regularizate). Regularizarea avea ca scop ridicarea mai lentă a chiriilor de către proprietari, un fel de protecție pentru cei care stăteau în locuințele în cadrul blocurilor care fusese restituite.

Prețul pentru gaze și energie electrică diferă în funcție de distribuitor.

În medie, în ultimul sezon, pentru consum într-o locuință încălzită cu gaze s-a plătit 15.000 CZK/sezon, într-o locuință cu încălzire centrală s-a plătit 22.000 CZK/sezon, iar pentru încălzirea pe bază de de electricitate s-a plătit 30.000 CZK/sezon.

Prețul mediu al benzinei / motorinei este de 36 CZK/l.

Prețurile pentru băuturi/mâncare în restaurante (în afara zonelor turistice) și cele pentru servicii sau activități sportive diferă în funcție de localitate, dar sunt moderate, chiar și în Praga, față de prețurile din celelalte state europene.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?

Astfel de informații se pot găsi pe pagina de internet a administrației locale din fiecare oraș sau regiune ale Republicii Cehe.

Învățământul la școli de stat în Republica Cehă este gratuit. Ciclurile de învățământ sunt: învățământ primar (obligatoriu): 6-14 ani; învățământ mediu: 15-17(18) ani; învățământ superior: de la 19 ani.

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent nu există un permis european de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere universal valabil, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

Permisul de conducere emis de autoritățile române este valabil pe teritoriul R. Cehe timp de trei luni pentru turiști și timp de șase luni pentru cei care vin cu angajament/contract de muncă.

- **Înmatricularea automobilului în Republica Cehă**
- Este obligatoriu să fie prezentate autorităților competente codul numeric personal eliberat de poliția cehă și documentele de proprietate ale autoturismului. **Asigurarea mașinii**

Asigurarea obligatorie pentru vehicule (cartea verde) emisă de companiile de asigurări recunoscute pe plan internațional este valabilă pe teritoriul R. Cehe.

În perioada 1 noiembrie – 31 martie este obligatorie echiparea autoturismelor cu cauciucuri de iarnă.

- **Plata taxelor**

Taxele pentru autostrăzi se plătesc sub forma vignetelor, obligatoriu a fi achiziționate la intrarea în R. Cehă. Acestea se pot cumpăra de la stațiile de benzină. Valabilitatea vignetelor poate fi de 1 an (preț: 1500 Kc, aprox. 60 euro), 30 de zile (preț: 440 Kc, aprox. 17 euro) sau 10 zile (preț: 310 Kc, aprox. 12 euro). Autovehiculele peste 3,5 t plătesc o taxă (toll) calculată în funcție de numărul de kilometri parcurși pe teritoriul Republicii Cehe.

Cele mai mari amenzi pentru încălcarea regulamentului circulației auto sunt de 15.000 de coroane cehe (circa 600 Euro) și se aplică pentru conducerea sub influența alcoolului, depășirea vitezei legale cu mai mult de 20 km/h și pentru neplata taxei de autostradă.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?

În Republica Cehă, orice cetățean care provine dintr-un stat membru UE are drept de ședere de până la 90 de zile. În acest interval, dacă se decide să rămână pentru o perioadă mai lungă de timp, cetățeanul UE are obligația să informeze poliția pentru străini și să prezinte următoarele documente pentru înregistrarea șederii sale în Republica Cehă:

- Contractul de muncă încheiat cu o firmă care are sediul în Republica Cehă;
- Contractul de cumpărare sau închiriere a unei locuințe pe teritoriul statului ceh;
- Asigurarea (cardul) de sănătate europeană;
- Solicitarea codului numeric personal de la poliția cehă.

Permisul de ședere în Republica Cehă se obține de la Poliția pentru străini, pe baza următoarelor documente:

- Contractul de muncă încheiat cu o firmă care are sediul în Republica Cehă;
- Contractul de cumpărare sau închiriere a unei locuințe pe teritoriul ceh;
- Asigurarea (cardul) de sănătate europeană;
- Codul numeric personal emis de poliția cehă.

6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Republica Cehă?

Premergător deplasării în Republica Cehă, veți avea nevoie de următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE;

- Cardul european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
 - Formularele U1/E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România;
 - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
 - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
 - Certificatul de naștere și de căsătorie;
 - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba cehă sau o limbă de circulație internațională.
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
- Aveți un loc de cazare în această țară;
 - Dispuneți de suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
 - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
 - Informați autoritățile din Republica Cehă privind șederea pe teritoriul acestei țări peste perioada permisă de 90 de zile;
 - Aveți pașapoarte internaționale pentru animalele de companie.
- După ce sosiți în Republica Cehă:
- Dacă aveți deja un loc de muncă, trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră la Inspectoratul Teritorial de Muncă și la sistemul de asigurări sociale;
 - Trebuie să vă adresați, în termen de 30-90 de zile de la mutarea în Republica Cehă, Poliției pentru străini în vederea înregistrării corespunzătoare a șederii dvs. pe teritoriul ceh și a obținerii codului numeric personal ceh;
 - Trebuie să vă înregistrați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie), de unde veți obține numărul de asigurare socială și formularul E;
 - Este recomandat să deschideți un cont bancar;
 - Dacă intenționați să rămâneți mai mult de 90 de zile, este obligatoriu să înregistrați autoturismul personal la autoritățile cehe competente;

- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă și efectuați stabilirea reședinței fiscale;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înregistrați documentul dumneavoastră de ședere la autoritatea administrativă competentă dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Republica Cehă.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Diplomele, calificările și perioadele de studii ale cetățenilor români sunt recunoscute de facto și de jure în Republica Cehă, conform prevederilor legale comunitare.

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau pentru a urma un curs de formare profesională într-o altă țară, oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte ce urmează a fi predate și de schimb de experiență și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării profesionale. Acest program sprijină, printre altele, proiectele de plasare și de schimburi, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite cetățenilor să-și dezvolte și să mențină competențele pe tot parcursul vieții, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între locuri de muncă, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Contractul individual de muncă se încheie printr-un acord scris între salariat și angajator în baza consimțământului părților. În contractul individual de muncă angajatorul este obligat să-i precizeze salariatului natura muncii, condițiile de la locul de muncă și ziua din care este angajat. În cazul în care contractul individual de muncă nu conține informații privind drepturile și obligațiile părților semnatare, angajatorul este obligat să-l informeze pe angajat cu privire la aceste elemente cel târziu în termen de o lună de la semnarea contractului.

Vârsta minimă de angajare este 15 ani împliniți.

Perioada de probă nu poate depăși trei luni de la semnarea contractului individual de muncă pentru persoanele angajate cu funcții de execuție. Pentru angajații cu funcție de conducere, intervalul aferent perioadei de probă poate fi de maximum șase luni de la semnarea contractului individual de muncă, dar nu trebuie să depășească jumătate din perioada pentru care a fost semnat contractul respectiv.

Durata contractului de muncă

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o perioadă determinată sau pe o perioadă nedeterminată. În cel dintâi caz, contractul individual de muncă va stipula cu exactitate intervalul de timp pentru care este angajat salariatul.

Modificările contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate fi modificat doar în scris și cu acordul ambelor părți, angajator și angajat.

4. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

Angajatorii sunt obligați să le asigure tuturor salariaților un tratament egal în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerația și acordarea sporurilor financiare prevăzute în contractele individuale de muncă și să le ofere șansa unei cariere profesionale și a perfecționării continue (de exemplu, salariații care prestează același tip de muncă nu pot fi plătiți diferit). Angajatorul trebuie să aibă un comportament corect față de angajați și în ceea ce privește acordarea unor bonificații (de exemplu, repartizarea bonurilor de masă), dar și la plata contribuțiilor și impozitelor legale aferente salariilor.

În cadrul raporturilor legale de muncă este interzisă discriminarea. Salariatul are dreptul să fie tratat la fel ca ceilalți salariați și să nu fie discriminat din motive ce țin de rasă, origine, etnie, naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, religie și principii de viață.

5. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Salariul garantat reprezintă remunerația pe care salariatul este îndreptățit să o primească în conformitate cu prevederile Codului Muncii, ale contractului individual de muncă și ale regulamentului intern. Nivelul minim al salariului garantat nu poate să fie mai mic decât salariul minim pe economie. Dacă salariul primit de angajat nu atinge valoarea salariului minim garantat, angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului diferența.

6. Cum este reglementată salarizarea?

Salariul este stipulat în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă sau într-un alt contract. Sunt cazuri în care salariul este stabilit de către angajator printr-un regulament intern sau printr-o decizie. În situația în care informațiile privind termenul și modalitatea de plată a salariului nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau într-un alt contract, angajatorul este obligat ca în prima zi de muncă să-i remită salariatului decizia cu toate datele menționate mai sus. În cazul în care apar modificări, angajatorul este obligat să le aducă la cunoștința salariatului cel târziu în ziua în care intră în vigoare. Salariul obținut, indemnizațiile și zilele libere compensatorii nu-i revin salariatului în cazul în care salariul convenit prin contractul individual de muncă include deja eventualele ore suplimentare, precum și cuantumul orelor suplimentare.

Salariul garantat reprezintă remunerația pe care salariatul este îndreptățit să o primească în conformitate cu prevederile Codului Muncii, ale contractului individual de muncă și ale regulamentului intern. Nivelul minim al salariului garantat nu poate să fie mai mic decât salariul minim pe economie. Dacă salariul primit de angajat nu atinge valoarea salariului minim garantat, angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului diferența.

Pentru efectuarea orelor suplimentare, salariatul trebuie să primească, în plus la salariu, sporul de cel puțin 25% din câștigul mediu sau o zi liberă la una muncită. Pentru prezența la serviciu în zi de sărbătoare, salariatul are dreptul la o zi liberă sau la un spor la salariu raportat la ziua muncită. Pentru efectuarea schimburilor de noapte, salariatul are dreptul să primească un spor la salariu de cel puțin 10% din baza de calcul. Angajatorul și salariatul pot conveni asupra altor modalități de plată. Pentru condiții dificile și periculoase la locul de muncă, salariatul are dreptul să primească sporuri la salariu. Pentru fiecare condiție de pericolozitate salariatul trebuie să primească, în plus la salariu, 10% din baza de calcul. Pentru prezența la muncă în zilele de weekend, salariatul are dreptul să primească un spor de 10% din baza de calcul. Angajatorul și salariatul pot conveni și asupra altor modalități de plată.

Plata salariului în cazul în care angajatul trebuie să presteze o altă activitate

În cazul în care salariatului îi este atribuită o altă sarcină de serviciu decât cea convenită, dar care este remunerată mai puțin decât salariul stipulat în contractul individual de muncă, angajatorul trebuie să îi

plătească diferența pentru întreg intervalul de timp necesar îndeplinirii noii sarcini de serviciu. Baza de calcul este valoarea salariului mediu obținut înainte de a fi transferat la noul post.

Remunerația pentru serviciul de gardă

Pentru efectuarea serviciului de gardă (de urgență) salariatul va primi un spor de cel puțin 10% din baza de calcul.

Remunerația provenită din acorduri

Quantumul salariului dar și condițiile de plată trebuie stipulate în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv, ținându-se seama de specificul muncii prestate. Salariul primit de angajat nu trebuie să fie mai mic decât salariul minim pe economie.

Protecția drepturilor personale ale angajaților și protecția intereselor patrimoniale ale angajatorului

Salariații nu au voie să folosească în scopuri personale, fără acordul angajatorului, mijloacele de producție și aparatura de lucru, inclusiv sistemele informatice și cele de telecomunicație. Angajatorul nu are nici un drept să intervină în viața particulară a vreunui dintre angajați în timpul serviciului fără a avea un motiv întemeiat. De asemenea, angajatorul nu are nici un drept să-și urmărească salariații, să le intercepteze sau să le înregistreze convorbirile telefonice, să le verifice corespondența electronică sau plicurile sosite pe adresa lor. De exemplu, angajatorul, în lipsa unui motiv întemeiat, nu poate monta camere de luat vederi pentru urmărirea angajaților la locul de muncă. Angajatorul nu are nici un drept să ceară de la salariat informații care nu privesc activitatea de la locul de muncă.

7. Cum este reglementat timpul de lucru?

Timpul de lucru săptămânal nu trebuie să depășească 40 de ore. În cazul salariaților care lucrează în două schimburi, durata muncii nu trebuie să depășească 38,75 de ore pe săptămână. În cazul salariaților care lucrează în subteran la extragerea cărbunelui, a minereurilor și a altor materii prime, în construcții miniere și în explorări geologice, precum și al salariaților care lucrează în trei schimburi și în regim de lucru continuu, durata muncii nu trebuie să depășească 37,5 de ore pe săptămână. Salariații care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot munci mai mult de 8 ore zilnic și maximum 40 de ore pe săptămână. Schimbul de lucru nu trebuie să depășească 12 ore.

Pauza de lucru se acordă cel târziu după 6 ore (în cazul adolescenților cel târziu după 4,5 ore) de muncă neîntreruptă. Pauza de lucru nu trebuie să fie mai mică de 30 de minute.

Durata repausului neîntrerupt între schimburile de lucru trebuie să fie de cel puțin 11 ore raportat la 24 de ore consecutive. Durata repausului neîntrerupt în cursul săptămânii, într-o perioadă de șapte zile calendaristice consecutive, trebuie să fie de cel puțin 35 de ore (la adolescenți 48 de ore).

Munca suplimentară poate fi efectuată doar în condiții speciale. Durata muncii suplimentare poate depăși, în medie, 8 ore pe săptămână într-un interval de 26 de săptămâni consecutive (52 de săptămâni în cazul specificării în contractul colectiv de muncă) și 150 de ore într-un an calendaristic. Peste această

limită de timp angajatorul trebuie să aibă consimțământul scris al salariatului pentru ca acesta să poată munci suplimentar.

Salariații angajați prin agenții de recrutare a forței de muncă

Agenția de recrutare a forței de muncă nu poate să atribuie executarea unei activități temporare angajatului căruia i s-a eliberat carte verde sau permis de angajare (în cazul străinilor din afara spațiului UE) sau unei persoane cu dizabilități. Agenția de recrutare a forței de muncă îl repartizează pe angajatul său temporar pentru executarea temporară a muncii pentru beneficiar numai pe baza contractului de atribuire temporară încheiat, în formă scrisă, între agenție și beneficiarul muncii. Pentru executarea muncii la sediul beneficiarului, agenția atribuie munca angajatului în baza instrucțiunilor scrise care cuprind: numele și sediul beneficiarului, locul de executare a muncii, durata de timp de atribuire temporară, coordonatorul desemnat de beneficiar și autorizat să-i stabilească angajatului temporar sarcinile de serviciu și să verifice îndeplinirea lor, condițiile privind declarația unilaterală de încheiere a prestării muncii înainte de expirarea termenului de atribuire temporară, informații privind condițiile de lucru și drepturile salariale ale angajatului temporar comparativ cu cele de care beneficiază angajatul beneficiarului. Agenția de recrutare a forței de muncă și beneficiarul muncii sunt obligați să asigure angajatului temporar **condiții de lucru și drepturi salariale** identice cu cele pe care le are un salariat angajat cu contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată care prestează aceeași muncă.

Durata de timp de atribuire temporară pentru executarea muncii pentru același beneficiar nu poate fi mai mare de 12 luni calendaristice consecutive.

Imposibilitatea prestării muncii din motive imputabile angajatului

Dacă salariatul are cunoștință de existența unor probleme personale care i-ar putea afecta performanța în muncă, el trebuie să-i solicite din timp angajatorului acordarea de zile libere pentru rezolvarea situației. Salariatul îi va prezenta angajatorului argumentele pentru aprobarea solicitării zilelor libere. Angajatorul are obligația legală de a-i acorda zile libere salariatului în următoarele cazuri de forță majoră: incapacitatea temporară de muncă; carantină; concediu de maternitate sau parental; îngrijirea copilului mai mic de 10 ani sau a unui alt membru de familie.

Incapacitatea de muncă: alocația în cazul incapacității de muncă poate fi plătită pentru o perioadă maximă de 380 de zile.

Modul de plată al indemnizației pentru incapacitate de munca: 1-a - 3-a zi: nu se plătește nimic; 4-a – 21-a zi: angajatorul plătește 60% din venitul mediu redus; începând cu 22-a zi: 60 % din baza zilnică de calcul este plătită de casa de asigurări sociale.

Alocația de naștere

La această alocație are dreptul o familie al cărei venit total net este mai mic de 18.504 CZK/lună. Dacă mama este singură, venitul acesteia trebuie să fie mai mic de 11 712 CZK/lună.

Alocația de naștere este de 13.000 CZK/1 copil și de 19.500 CZK/2 copii

Indemnizația de maternitate

Este în cuantum de 85% din salariul de bază al mamei și poate fi încasată cel mai devreme cu opt săptămâni înainte de naștere.

Femeia care a născut un copil poate primi această indemnizație timp de 28 săptămâni.

Femeia care a născut mai mulți copii poate primi această indemnizație timp de 37 de săptămâni.

Indemnizația de paternitate

Este plătită unui părinte care are grijă (personal, toată ziua) de cel mai mic copil din familie. Suma totală nu poate depăși 220.000 CZK și este împărțită în rate lunare (pentru o perioadă de 2, 3 sau 4 ani).

În cazul în care se naște un alt copil și indemnizația de paternitate nu este încasată integral, restul sumei de plată pentru primul copil se pierde.

Alocația de creștere a copilului:

Începând cu data de 01.01.2013, are dreptul la această alocație un copil care trăiește într-o familie al cărei venit net este de 2,4 ori mai mic decât valoarea minimumului necesar existenței.

Suma lunară a alocației, anul 2013:

Copil până 6 ani: 500 CZK

Copil 6 – 15 ani: 610 CZK

Copil 15 – 26 ani: 700 CZK

Durata de îngrijire a copilului mai mic de 10 ani sau unui alt membru de familie este reglementată prin articolul 39 din Legea privind asigurarea medicală. De asemenea, angajatorul este obligat prin lege să acorde zile libere acelor persoane în grija cărora se află copii și care nu au timpul fizic necesar să se supună unei intervenții chirurgicale necesare sau să urmeze un tratament medical în afara programului de lucru.

Alte posibile probleme personale majore

Pot fi și alte situații în care salariatul, din cauza unor probleme personale majore, nu își poate exercita obligațiile de serviciu. În astfel de cazuri, angajatorul este obligat să-i acorde zile de concediu prevăzute în contractul individual de muncă, precum și plata unui salariu compensatoriu echivalent câștigului său mediu.

8. Care sunt prevederile privind concediile?

Durata concediului de odihnă este de cel puțin 4 săptămâni într-un an calendaristic. Concediul este acordat după cel puțin 60 de zile de muncă neîntreruptă prestată la același angajator.

Concediul pentru zilele lucrate corespunde unei douăsprezecimi din durata concediului aferent anului calendaristic pentru fiecare 21 de zile lucrate. **Concediul suplimentar** se aprobă în condiții speciale acelor angajați care lucrează în condiții de muncă grele. Pe parcursul unui an calendaristic, angajații care lucrează în condiții grele pot primi încă o săptămână de concediu în plus. În cazul desfășurării muncii în condiții deosebite pe tot parcursul unui an calendaristic, angajatul are dreptul să primească o săptămână de concediu suplimentar, astfel, pentru fiecare 21 de zile lucrate i se cuvine un supliment de concediu echivalent cu o douăsprezecime din concediul minim legal.

Reducerea perioadei de concediu legal de odihnă poate fi aplicată în cazul în care salariatul nu a prestat munca din motive imputabile lui. Pentru primele 100 de schimburi de lucru absente, concediul se scurtează cu o douăsprezecime din perioada minimă legală obligatorie, iar pentru fiecare următoare 21 de zile, de asemenea, cu o douăsprezecime.

9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Contractul individual de muncă poate înceta în următoarele cazuri:

a) Prin acordul părților

Contractul individual de muncă trebuie să fie încheiat în scris și este obligatoriu să conțină informații privind data încetării lui.

b) Prin desfacere unilaterală

Decizia unilaterală de încetare a contractului de muncă trebuie notificată în scris și remisă celeilalte părți. Dacă hotărârea aparține angajatorului, contractul individual de muncă încetează numai după expirarea termenului de preaviz, care nu poate fi mai mic de două luni de la anunțarea salariatului. Salariatul își poate înainta demisia angajatorului fără a-i preciza motivele deciziei sale.

Concedierea salariatului de către angajator trebuie să respecte prevederile legislației muncii. **Angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului în perioada de protecție stipulată de lege.**

c) Prin rezilierea imediată

Rezilierea imediată a contractului individual de muncă poate fi făcută atât de către salariat, cât și de către angajator, cu respectarea prevederilor Codului Muncii. Decizia privind rezilierea imediată a contractului individual de muncă trebuie să fie realizată în scris. În acest caz, încetarea contractului individual de muncă are loc în momentul remiterii deciziei.

d) Încetarea contractului de muncă în perioada de probă

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia. În această situație, contractul individual de muncă nu poate înceta în primele 21 de zile de incapacitate temporară de muncă a salariatului aflat în perioada de probă. Contractul individual de muncă încetează în ziua remiterii notificării dacă în notificarea scrisă nu este stipulată expres o dată ulterioară.

e) Prin expirarea duratei contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată

f) În caz de deces al angajatului

g) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu cetățeni străini

În cazul cetățenilor străini, contractul individual de muncă încetează în următoarele situații:

- în momentul încetării dreptului legal de ședere pe teritoriul Republicii Cehe în baza unei hotărâri executorii date de autoritatea competentă pentru anularea permisului de ședere;
- în ziua în care devine executorie din punct de vedere juridic sentința penală de expulzare de pe teritoriul Republicii Cehe;
- la expirarea perioadei de valabilitate a permisului de ședere eliberat în scopul angajării.

În unele cazuri salariatul are dreptul să primească, după încetarea contractului individual de muncă, o plată compensatorie. La încetarea contractului de muncă angajatorul este obligat să-i dea salariatului **cartea de muncă**.

10. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Republica Cehă a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Republica Cehă de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția cehă va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Republica Cehă.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Republica Cehă, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Republica Cehă are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile), cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.

- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 31.12.2012, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție)

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

7. Cardul european de sănătate eliberat de alte State Membre UE păstrează limita de valabilitate impusă de autoritățile emitente și se tratează conform legislației UE în materie.

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul R. Cehe până la începerea cotizării la sistemul de securitate socială ceh . Conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Cardul european de sănătate este valabil pentru o perioadă de **6 luni**

III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre UE

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România nu este în niciun fel restrânsă, astfel vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii cehi.

2. Detașarea angajaților

Prin angajat detașat se înțelege acel salariat trimis să lucreze temporar pe teritoriul unui alt stat membru al UE decât cel în care activează firma la care lucrează de obicei. Dacă angajatul unei firme dintr-un alt stat membru al UE este trimis să lucreze pe teritoriul Republicii Cehe trebuie respectate prevederile legislației muncii din țara de reședință în ceea ce privește:

- durata maximă de lucru și durata perioadei de odihnă;
- durata minimă a concediului pe un an calendarisc și eşalonarea lui;
- cuantumul salariul acordat, care nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie;
- condițiile privind acordarea sporurilor legale pentru muncă suplimentară prestată;
- securitatea și ocrotirea sănătății în muncă;
- condițiile de lucru pentru salariatele gravide, pentru cele care alăptează și pentru cele aflate în concediul post-natal și pentru creșterea copilului;
- tratament egal pentru toți angajații, indiferent de sex, discriminarea fiind interzisă;
- prezentarea condițiilor de lucru în cazul angajării prin agenții de recrutare a forței de muncă.

Reglementările legale din țara de reședință nu se aplică dacă legislația statului de origine al angajatului este mai avantajoasă pentru acesta. Astfel, pentru fiecare angajat în parte trebuie făcute evaluările legislative necesare.

Înainte de a pleca din țară, nu uitați să solicitați angajatorului [formularul A1](#) ([fostul formular E101](#)). Acesta vă atestă, dumneavoastră și membrilor de familie pe care îi aveți în întreținere, continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine, timp de maxim **2 ani**.

Casa Națională de Pensii Publice îndeplinește rolul de instituție competentă în ceea ce privește determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți și eliberarea formularelor A1.

Dacă vă mutați în străinătate pe toată durata detașării, în baza formularului A1 solicitați Casei de Asigurări de Sănătate din țara de origine să vă elibereze un formular S1 (fostul formular E 106). Acesta vă va da, dvs. și membrilor de familie, dreptul la **asistență medicală gratuită** pe durata șederii. Odată ajuns la destinație, depuneți formularul S1 la sediul casei de asigurări de sănătate din țara gazdă.

Facilități acordate angajaților detașați:

Pe toată durata detașării, angajatorul dumneavoastră este obligat să respecte **normele de bază în materie de protecție a salariaților** valabile în țara gazdă, inclusiv cele referitoare la:

- salariul minim (salariul dumneavoastră nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie din țara respectivă);
- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- numărul orelor de lucru;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- condițiile de angajare pentru tineri și femei însărcinate; etc

De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Legea cehă nr. 251/2005 privind inspecția muncii, cu modificările și completările ulterioare, reglementează statutul și atribuțiile instituțiilor de inspecție a muncii în calitate de organisme de control în domeniul angajării, respectării și protejării relațiilor de muncă legală și a condițiilor de muncă. Totodată, precizează normele de aplicare a legii și competența instituțiilor de inspecție a muncii, drepturile și obligațiile inspectorilor și ale persoanelor și societăților controlate, precum și sancțiunile aplicabile pentru încălcarea legii.

Agenția Națională pentru Inspecția Muncii și inspectoratele regionale de muncă sunt abilitate prin lege:

- să controleze dacă angajatorii respectă toate prevederile legale în domeniu;
- să solicite intrarea în legalitate, acolo unde au fost constatate probleme;
- să aplice amenzile prevăzute de lege pentru neregulile constatate.

Agenția Națională pentru Inspecția Muncii și inspectoratele regionale de muncă nu sunt abilitate:

- să soluționeze petițiile privind drepturile individuale ale angajatului față de angajator (de exemplu obținerea salariului, obținerea cărții de muncă, litigiile privind nulitatea actelor legale precum rezilierea contractului, ne-recunoașterea accidentului de muncă etc.);
- să emită puncte de vedere și interpretări privind prevederile dispozițiilor legislației muncii.

Ce poate să facă salariatul atunci când presupune că angajatorul nu respectă legislația muncii?

- poate să apeleze la consilierea specialiștilor de la cel mai apropiat inspectorat teritorial de muncă;
- poate să trimită întrebări prin intermediul poștei electronice;
- poate solicita efectuarea unui control.

Informațiile pot fi găsite pe pagina de internet a Agenției Naționale pentru Inspekcia Muncii:

www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organuinspekce-prace/.

Agenția Națională pentru Inspekcia Muncii a emis materialele informative **referitoare la anumite domenii reglementate de Codul Muncii**. Informațiile pot fi găsite pe pagina de internet www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy.

Alte informații privind activitatea Agenției Naționale pentru Inspekcia Muncii în **domeniul protecției relațiilor de muncă și a respectării condițiilor legale de muncă, al controlului prevăzut de lege privind situația de pe piața muncii și în domeniul securității muncii și al protecției sănătății în muncă** pot fi găsite pe pagina de internet www.suip.cz sau la inspectoratele regionale de muncă, ale căror adrese sunt prezentate pe pagina de internet sus menționată.

Căror instituții se pot adresa lucrătorii români pentru mai multe informații?

În România: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: dmm@anofm.ro

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: www.anofm.ro / www.muncainstrainatate.anofm.ro

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București

Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

Direcția Relații Internaționale

E-mail: dre.cnpas@cnpas.org

Telefon: 0040 21 311 80 47/ 021/316.91.11

Program: audiențe telefonice: Marți, Miercuri și Vineri, orele 8.30 - 16.30.

Website: www.cnpas.org

Agenția Națională de Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Șoseaua Panduri, nr. 22, sector 5, București

Telefon: 021/313.60.47

Website: www.prestatiisociale.ro

Inspecția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 021/302.70.30, 021/302.70.54

Website: www.inspectmun.ro/www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Tel. gratuit: 0372.309.262

Fax. 0372.309.165

Tel-verde: 0800.800.950

E-mail: relpublas@casan.ro, republ33@casan.ro

Website: www.cnas.ro

Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane

Str. Ion Campineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București

Telefon: +40 21 311 89 82 / 021 313 31 00

Fax: +40 21 319 01 83

E-mail: anitp@mai.gov.ro

