

NHẬP CẢNH VÀ CƯ TRÚ TRONG NƯỚC

Hiện tại trong CR như trên toàn EU, chế độ người nước ngoài được phân chia theo người đó là công dân EU hay công dân của nhà nước bên ngoài Liên minh châu Âu (được gọi là công dân nước thứ ba). Các chỉ tiêu cơ bản quy định pháp luật việc ở lại của người nước ngoài ở CR là luật số 326/1999 Sb cư trú của người nước ngoài trong CR (ZPC).. **Luật pháp đã được thay đổi nhiều lần, lần cuối đã diễn ra vào ngày 1.1.2011. Một thay đổi quan trọng diễn ra là- tất cả cư trú mới và vizum ngắn hạn sẽ được giải quyết ở Sở tị nạn và di cư, Bộ Nội vụ CR. Và có **một số thay đổi trong những cư trú.****

Cư trú của nước thứ ba:

1) Visa đến 90 ngày

Quy định của EP và Hội đồng số 810/2009 về mã Công đồng cư trú (Mã Visa) chỉnh sửa các visa ngắn hạn (đến ba tháng, thường được gọi là visa du lịch) cho tất cả các nước EU. Mục đích của cư trú đó có thể khác nhau, nhưng nó luôn sẽ là **cư trú ngắn hạn trong nước (và sau này trở về quê hương của họ)**.

Visa (thống nhất, Schengen) này Đại sứ quán của CR(hoặc một trong những nước EU, nếu ví dụ chuyên đi bắt đầu ở nước đó) cấp theo yêu cầu của người nước ngoài. Ứng dụng phải được nộp trực tiếp tại đại sứ quán ở đất nước mà cá nhân là công dân(hoặc ngược lại ở những trường hợp đặc biệt) và có thể có nhiệm vụ đặt trước. Mã visa cũng giới thiệu **khả năng đệ đơn miễn nhiệm** đối với việc từ chối yêu cầu (từ 5. 4 .2011, muộn nhất đến 15 ngày tại Đại sứ quán).

Những yêu cầu của đơn xin visa EU- đã ghi ở trên, nhưng có thể tóm tắt rằng, ngoài visa bạn nên kèm theo:

- mục đích của chuyến đi (chẳng hạn như đạt chuyến du lịch, trình diễn những mối quan hệ kinh doanh và các hoạt động kinh doanh, vv)
- nơi ở (giấy mời hoặc tài liệu từ chỗ ở)
- phương tiện để sinh sống (sinh hoạt cuộc sống cho thời gian cư trú và nếu có về nước)
- bảo hiểm du lịch, y tế (tối thiểu 30,000 Euro)

LỆ PHÍ: 60 € (35€ trẻ em 6-12 tuổi), có thể miễn trừ hoặc giảm

THỜI GIAN: Văn phòng tối đa là 30 ngày để xử lý (cl. 23 của bộ luật).

Công việc: cư trú ngắn hạn là về mặt lý thuyết không bị cấm lao động ở nước Cộng hòa sắc, nhưng sẽ đòi hỏi một giấy phép làm việc, thực hiện tốn thời gian.

Kinh doanh: Các cư trú ngắn hạn không thể kinh doanh trong CR (bắt đầu kinh doanh theo Đạo luật 455/1991 Sb, Luật Thương mại.)

2) Thị thực cho kỳ nghỉ trên 90 ngày - quy định bởi § 30 và tiếp theo. ZPC

Cư trú dài hạn (**giới hạn đến 6 tháng, ngoài những ngoại lệ**) dành cho những người có lý do để tồn tại ở CR lâu hơn 3 tháng vì những lý do tiếp theo (việc làm, kinh doanh, học tập, đoàn tụ gia đình, vv). Ứng dụng này phải được nộp trực tiếp tại Đại sứ quán của công dân. **Bộ nội vụ quyết định về việc này.**

Yêu cầu: - hộ chiếu

- tài liệu chứng minh mục đích cư trú (ví dụ như đoàn tụ gia đình với giấy chứng nhận hôn nhân)

-nơi ở

-phương tiện để sinh sống (không cần nếu mục đích cư trú là lao động)

- hình ảnh (hoặc sẽ được quay video)

- bảo hiểm du lịch, y tế (trước khi cư trú)

Nếu lý do cư trú là **lao động** đề nghị trình bày giấy phép lao động hoặc số thảo luận của ứng dụng cho giấy phép lao động và nơi ứng dụng này được nộp. Giấy chứng nhận đăng ký thương mại (ví dụ như Công ty s.r.o.) nếu lý do cư trú là **kinh doanh**.

LỆ PHÍ: Lệ phí hành chính là do trên biên lai của ứng dụng: **1000 CZK**

THỜI GIAN: Bộ có **90 ngày để xử lý (trong trường hợp phức tạp, 120)**

Nghề nghiệp: người nước ngoài phải có giấy phép lao động, được nộp tại cơ sở lao động theo nơi ở. Cơ sở lao động sẽ đánh giá tình hình thị trường lao động trước khi cấp giấy phép. Chủ nhân sẽ phải trả bảo hiểm y tế và phí bảo hiểm an sinh xã hội trả cho người nước ngoài.

Kinh doanh: Theo luật 455/1991 luật doanh nghiệp với cư trú dài hạn ở CR bạn có thể nhận được thương mại và kinh doanh. Bạn cũng có thể kinh doanh trong công ty. Các chủ doanh nghiệp phải nộp bảo hiểm y tế và an sinh xã hội.

3) Cư trú dài hạn trong lãnh thổ - phối bởi § 42 và tiếp theo. ZPC

Đơn xin giấy phép cư trú có thể được đệ trình bởi người nước ngoài **đang cư trú dài hạn thị thực (ở trên)**, dự định ở lại tạm thời trong lãnh thổ trong một thời gian **dài hơn 6 tháng** và tiếp tục ở lại cùng một mục đích. Đơn phải được nộp tại CR trực tiếp tại Bộ (hoặc ở chi nhánh khu vực theo nơi cư trú).

Yêu cầu : luôn luôn tương tự như cư trú ban đầu (xem ở trên). Luôn luôn đề cập đến mục đích được phép lưu trú này. Nếu mục đích (sau khi cấp giấy cư trú) sẽ thay đổi, ví dụ, sau khi học bắt đầu làm việc, bạn cần phải xin giấy phép cư trú mới. **Nếu bạn muốn thay đổi mục đích cư trú trong quá trình cư trú thành kinh doanh, bạn phải đợi ít nhất hai năm sau cư trú tại lãnh thổ.** Theo pháp luật có thể khai nhiều mục đích trong giấy phép.

Có nhiều các trường hợp cư trú dài hạn, chẳng hạn như cư trú dài hạn với mục đích đoàn tụ gia đình (vợ, chồng, trẻ em nói riêng) hoặc cho mục đích học tập, có thể được gửi đơn ngay lập tức. Ngược lại trong nhiều trường hợp các ứng dụng cho cư trú phải được nộp ở đại sứ quán CR tại nước xuất xứ (có nghĩa người ngoài không phải là ở CR, nhưng là đợi quyết định ở nhà). **Thời gian** cho phép cư trú có khác nhau tùy theo loại (mục đích), chẳng hạn như hạn của giấy phép làm việc. Trong trường hợp cư trú dài hạn theo với mục đích đoàn tụ gia đình, hạn của cư trú tối đa 2 năm. **Giấy phép cư trú có thể được gia hạn nhiều lần.**

LỆ PHÍ: Lệ phí hành chính cho giấy phép / gia hạn hiệu lực của cư trú: **2500 CZK (1000 CZK cho trẻ em dưới 15 tuổi).**

THỜI GIAN: hầu hết là **60 ngày** (270 trong trường hợp cư trú với mục đích đoàn tụ gia đình)

Nghề nghiệp: Sẽ cần giấy phép làm việc (với một số trường hợp ngoại lệ: ví dụ như cư trú dài hạn với mục đích đoàn tụ gia đình (các đối tác của TP, tị nạn), có thể không có giấy phép lao động).

Kinh doanh: Với cư trú dài hạn theo Đạo luật 455/1991 Sb, pháp luật thương mại, có thể thương mại và kinh doanh được. Cũng có cơ hội làm kinh doanh trong công ty. Các doanh nghiệp phải nộp bảo hiểm y tế và an sinh xã hội.

4) Cư trú thường: § 65 và tiếp theo. ZPC

Người nước ngoài có thể áp dụng sau 5 năm cư trú liên tục (nhưng chỉ trong trường hợp cư trú hợp pháp, và chỉ trên cơ sở cư trú trên 90 ngày hoặc cư trú lâu dài) trong lãnh thổ. Ứng dụng này sẽ phải được nộp ở Bộ nội vụ (chi nhánh của nơi cư trú).

Yêu cầu: Giống cư trú dài hạn, nhưng không cần chứng minh mục đích cư trú nữa (kinh doanh / việc làm). Quan trọng là chứng minh được nơi cư trú (với một số ngoại lệ) và chứng minh ngôn ngữ Séc.

Loại hộ khẩu thường trú đặc biệt:

Theo luật, có cả loại thường trú, có thể là không cần điều kiện cư trú 5 năm tại lãnh thổ. Trường hợp đầu tiên mà có thể xin thường trú là **thủ tục bảo vệ quốc tế** và người nộp đơn bảo vệ quốc tế (tị nạn) đang kiểm soát ít nhất 2 năm (tổng cộng 4 với cư trú hợp pháp). Tuy nhiên, không được cấp tự động cho mỗi người đệ đơn đó (thẻ loại đặc biệt). Trường hợp thứ hai mà pháp luật có là **khía cạnh nhân đạo** của việc cấp hộ khẩu thường trú, mặc dù người nước ngoài chưa đủ năm năm cư trú trên lãnh thổ nước Cộng hòa (ví dụ như chồng người nước ngoài tị nạn, noc cái với hộ khẩu thường trú)

Lệ phí: Lệ phí hành chính được tính phí cho giấy phép / gia hạn hiệu lực của nơi cư trú: 2500 CZK (1000 CZK cho người dưới 15 tuổi).

Thời gian: 60 ngày đối với các ứng dụng nộp ở lãnh thổ theo § 69 của ZPC, hoặc 180 ngày

Nghề nghiệp: Không cần giấy phép lao động, vị trí trong xã hội giống các công dân của CR

Doanh nhân: Các vị trí giống các công dân của CR

Công dân EU và các thành viên gia đình họ

EU công dân trong Liên minh châu Âu, về nguyên tắc, đi du lịch không hạn chế. Nếu bạn đang có kế hoạch định cư ở một nước thành viên, tương ứng, trong CR, họ có thể ở lại chịu một số biện pháp hành chính. Cộng hòa của công dân EU có thể đi du lịch với chỉ một tài liệu nhân dạng hợp lệ và phải báo cáo địa chỉ của họ. Ngoài ra, một ở lại lâu hơn áp dụng cho một giấy chứng nhận tạm trú và để có được hộ khẩu thường trú.

Một thành viên gia đình (chồng / vợ, hoặc loại của trẻ em vị thành niên) của công dân EU những người không phải là một công dân EU phải áp dụng tại Cộng hòa cho một giấy phép cư trú (thị thực nhập cảnh). Có thể có được cư trú tạm thời và sau đó duy trì. Các giấy phép cư trú tạm thời là đủ để áp dụng cho các **chi nhánh khu vực của Bộ** (và gửi một giấy thông hành, giấy tờ chứng minh chỗ ở, tài liệu xác nhận rằng một thành viên gia đình và bảo hiểm y tế).

Nghề nghiệp: công dân EU và các thành viên gia đình của họ không có quyền để làm việc và về cơ bản có tình trạng việc làm tương tự như công dân Séc.

Doanh nhân: Doanh nhân công dân EU và các thành viên gia đình của họ cũng là cơ bản giống như đối với công dân Séc. Các doanh nhân có bảo hiểm y tế và tiền gửi thanh toán an sinh xã hội của chính mình.

THÊM THÔNG TIN VỀ TRÊN những loại

Chiều dài của thủ tục và khả năng kháng cáo:

Nếu cơ quan không quyết định trong thời kỳ theo luật định, có thể ra cơ quan cấp trên và phân nan về không hành động, hoặc thậm chí khởi kiện. Khi thị cư trú dài hạn hoặc nơi cư trú không được cấp, bạn có quyền kháng cáo (trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được quyết định). **Ủy ban quyết định về việc kháng cáo các vấn đề của người nước ngoài.**

Đại diện:

Trong tất cả các thủ tục trên, mọi người đều có cơ hội để lựa chọn đại diện hợp pháp của họ. Các chi phí của đại diện đó phải trả tiền người lạ, nhưng có một khả năng sử dụng tư vấn miễn phí hoặc đại diện của tổ chức phi lợi nhuận hoặc hoạt động của luật sư chuyên nghiệp Bono. Trong mọi trường hợp, nó phải chọn một đại diện những người **có đào tạo pháp lý cần thiết.**

Chấm dứt cư trú / trực xuất hành chính:

Nếu người nước ngoài không đáp ứng hoặc không còn đáp ứng các điều kiện để nhập cảnh vào CR, tương ứng. không được phép ở lại (kết thúc thời gian / hủy bỏ), nên thời gian ở cuối. Nếu không thì nó có thể xảy ra rằng cảnh sát sẽ quyết định về việc trực xuất của mình (hành chính) và sau đó giới thiệu nó vào sổ đăng ký của những người không mong muốn. Nếu người nước ngoài có hành chính hợp lệ hoặc trực xuất được nhập vào sổ đăng ký của những người không mong muốn (ví dụ do tội phạm) làm cho nó khó khăn / không thể ở lại trên lãnh thổ nước Cộng hòa. Trong trường hợp này, cần phải tìm kiếm tư vấn pháp lý để xác định các chi tiết của quyền / nghĩa vụ của mình.

Việc làm trong CR

NHỮNG QUY ĐỊNH CỦA LUẬT VỀ VIỆC LÀM (luật số 435/2004 Sb.)

- Về nguyên tắc, việc tiếp cận người nước ngoài vào thị trường lao động trong các điều kiện của CR là **1) một ủy quyền hợp lệ để ở lại (xin thị thực hoặc giấy phép cư trú) và 2) giấy phép lao động.**

- Người nước ngoài với một lựa chọn nơi cư trú cần giấy phép làm việc. **Giấy phép lao động không yêu cầu** chủ yếu là công dân EU hoặc thành viên gia đình như một người nước ngoài có hộ khẩu thường trú cấp, một người nước ngoài đã được cấp tị nạn hay bảo vệ công ty con hoặc người nước ngoài cư trú những người đã được cấp để hợp nhất với người lạ nói trên. Làm việc cho phép không cần nước ngoài, những người đang học CR trong thời gian đầy đủ (ngay cả trong kỳ nghỉ hè) hoặc CR tốt nghiệp từ một trường trung học được công nhận hoặc đại học, trong điều kiện nhất định, là giáo viên và học giả hoặc người biểu diễn; chi tiết xem § 98

- Giấy phép làm việc là cần thiết, nhưng có thể thu được **những điều kiện thuận lợi mà không tính đến tình hình thị trường lao động**, chẳng hạn như đối với người nộp đơn bảo hộ quốc tế, người nước ngoài đã được cấp thị thực rời đặc biệt, vv xin bảo vệ quốc tế trong một năm sau khi ứng dụng không phải là công việc giấy phép.

- **Giấy phép lao động cho phép chỉ có việc làm để thực hiện một công việc cụ thể cho một chủ nhân cụ thể.** Chấm dứt việc làm trước khi hết thời hạn mà giấy phép đã được ban hành, cho phép pháp luật hết hiệu lực. Tương tự, các giấy phép làm việc hết hạn, quá, hơn hiệu lực của giấy phép cư trú.

Sử dụng lao động có liên quan đến tất cả các loại **nghĩa vụ báo cáo** nước ngoài, tức là nghĩa vụ thông báo cho cơ quan lao động bằng văn bản mà sử dụng người nước ngoài, tương tự như vậy, chủ nhân có nghĩa vụ thông báo cho Văn phòng Lao động của việc chấm dứt việc làm, tương ứng. không thể làm cho người nước ngoài làm việc và thay đổi các thông tin được cung cấp. Thông tin này cũng có nghĩa vụ công việc văn phòng để thông qua Bộ Nội vụ, cũng như bản sao của quyết định trên giấy phép.

Đơn xin cấp giấy phép lao động được nộp cho các chi nhánh khu vực của Văn phòng Lao động theo quy định của nơi dự kiến làm việc, trên một biểu mẫu **kèm theo tuyên bố của chủ nhân** mà công việc bận rộn của người nước ngoài, và các **văn bản xác nhận khả năng chuyên môn** để thực hiện các công việc cần thiết, chẳng hạn như học nghề, bằng tốt nghiệp cao học, tất cả các tài liệu sẽ được chính thức xác nhận bản dịch sang ngôn ngữ Séc. Các tiêu chí để tuyển sinh là tình hình thị trường lao động. **Các điều kiện đã được thông báo của Văn phòng Lao động** sử dụng lao động vị trí tuyển dụng, **không có khả năng để điền vào vị trí đó hoặc việc làm và tham vấn trước với cơ quan lao động nước ngoài**. **Tem lệ phí** phải nộp tại thời điểm áp dụng là 500, - CZK, tương ứng. 250, - CZK trong trường hợp đơn xin gia hạn giấy phép làm việc. **Phản mở rộng** là cần thiết để áp dụng cho 3 tháng đầu và không quá 30 ngày trước khi hết thời hạn của giấy phép đã cấp. Văn phòng Lao động quyết định bình thường trong vòng 30 ngày kể từ ngày yêu cầu. Chồng lại quyết định có thể được kháng cáo.

Trong trường hợp làm việc **bất hợp pháp**, tức là làm việc

- 1) mà không có **giấy phép lao động** hoặc vi phạm giấy phép phát hành
- 2) thực hiện làm việc cho một người khác mà **không có việc làm hoặc hợp đồng khác người nước ngoài thực hiện công việc này, cũng như người nước ngoài, cho phép thực hiện công tác hoặc chuyên tài**, có thể bị trục xuất hành chính lên đến 5 năm và phạt tiền đối với vi phạm hành chính. Tài chính trách nhiệm về chi phí liên quan trục xuất hành chính của các công dân nước ngoài làm việc bất hợp pháp mang đặc biệt là một người làm việc nước ngoài.

Thị thực ngắn hạn (CR hoặc ban hành bởi một nhà nước của Liên minh châu Âu) không tự nó xa lạ với thực hiện công việc trong CR.

VIỆC LÀM THẺ XANH VÀ XANH (theo luật số 326/1999 Sb. Cư trú của người nước ngoài trong CR)

Cả hai loại thẻ là song song ở cả hai đặc quyền và có giấy phép lao động. Bản chất của lãnh đạo là *"trung tâm đăng ký của chủ sở hữu vị trí tuyển dụng obsažitelnych xanh / thẻ xanh"* do Bộ Lao động và Xã hội. Điều này bao gồm các công việc mà không để điền vào 30 ngày sau thông báo của văn phòng việc làm và đã được xác định là rất quan trọng. Yêu cầu cấp thẻ thường được phục vụ trên các đại sứ quán CR, thẻ do Bộ Nội vụ; thẻ lực lượng thường kéo dài. Trong thẻ khác, tuy nhiên, khác nhau.

Thẻ xanh: có thể được cấp cho một công việc có trình độ khác nhau từ thấp nhất để giáo dục cao hơn, thẻ này được giới hạn cho các thành viên chi được lựa chọn nước thứ ba như Úc, Montenegro, Croatia, Macedonia, Serbia, Mỹ, Ukraine.

Thẻ màu xanh nước biển: nó được đưa vào sửa đổi pháp luật Séc có hiệu lực từ ngày 1.1.2011. Tình trạng này là **trình độ cao**, như có được coi là một trường đại học hoặc cao hơn giáo dục nghề nghiệp, nghiên cứu đã ít nhất 3 năm. Yêu cầu của các ứng dụng là bằng chứng về thu nhập ít nhất 1,5 lần mức lương trung bình hàng năm công bố MLSA này.

CHỌN luật lao động (luật số 262/2006 Sb.)

Các luật riêng áp dụng đối với người nước ngoài cùng mức độ như công dân của CR; Đạo luật cấm phân biệt đối xử trong quan hệ việc làm.

Bản chất của **dịch vụ** là **hiệu suất làm việc** trong mối quan hệ phụ thuộc của tính ưu việt và mặc cảm, tức là sử dụng lao động có quyền xác định điều kiện làm việc và làm việc nhân viên thực hiện theo hướng dẫn của mình, và dưới sự giám sát của mình. Việc làm là một **hợp đồng lao động**, hợp đồng như vậy bắt buộc các yếu tố là: **loại công việc, nơi làm việc và ngày bắt đầu**. **Sử dụng lao động có nghĩa vụ ký kết thỏa thuận này bằng văn bản và đưa ra một bản sao của các nhân viên hợp đồng**. Tuy nhiên, nếu hợp đồng được đàm phán trong phạm vi mong muốn chỉ bằng lời nói, nó là một hợp đồng lao động hợp lệ, nhưng bị đe dọa sử dụng lao động để tinh không tuân thủ các văn bản. Để phục vụ một **thời gian tập sự** phải được sự đồng ý bằng văn bản chậm nhất là ngày nhập cảnh vào việc làm và không được vượt quá 3 tháng. Kiểm tra thời gian không thể được "reentrant", tức là lại được ký kết giữa các bên làm việc cùng một mối quan hệ với quản chế. Việc chấm dứt việc làm trong thời gian tập sự có thể xảy ra bất cứ lúc nào mà không gây ra bởi các nhân viên và chủ nhân, không kể là người đầu tiên 21 (14) ngày kể từ ngày rời khỏi bệnh. Văn bản thông báo chấm dứt việc làm nên được giao cho bên kia ít nhất 3 ngày.

Tối đa hàng tuần nên **thời gian làm việc** bình thường không vượt quá 40 giờ, phá vỡ phải được cung cấp cho nhân viên, nhưng không phải là một phần của nó. Thời gian làm việc được xác định bởi sử dụng lao động cho phù hợp với điều kiện của phần còn lại liên tục. Giữa hiệp với phần còn lại phải phù hợp với ít nhất 12 giờ, nếu cần thiết. 8 giờ, nếu thời gian còn lại mở rộng tiếp theo cho phù hợp. Phần còn lại không bị gián đoạn trong từng thời kỳ của 7 ngày liên tiếp, sau đó là ít nhất 35 giờ. Trong trường hợp **làm thêm giờ, làm việc ban đêm, thứ bảy và chủ nhật hoặc ngày lễ công cộng** người lao động phải được trả thêm tiền.

Một nhân viên được hưởng một **kỳ nghỉ** trong phạm vi tổng số ít nhất 4 tuần cho mỗi năm dương lịch, hoặc tỷ lệ. Trong thời gian rời khỏi, người lao động được hưởng **bồi thường tiền lương** trong số tiền thu nhập trung bình. Phần đơn hàng chưa sử dụng kỳ nghỉ của chủ nhân có thể được chuyển đổi vào năm sau.

Việc làm có thể được đóng trong một **thời gian không xác định hoặc trong một thời gian cố định**, ví dụ 1 năm, nhưng đến 2 năm - bây giờ nó là một sửa đổi đối với Đạo luật về tăng lên tới 3 năm, trong trường hợp có một chấm dứt công việc cuối này quy định thời gian. Một cách khác để **chấm dứt công việc theo thỏa thuận bằng văn bản** của cả hai bên và nếu một yêu cầu nhân viên phải được biện minh bằng cách thỏa thuận. Việc làm cũng có thể chấm dứt, mà phải được giao cho phía bên kia và trong **trường hợp chấm dứt bởi chủ nhân, phải được biện minh trong Bộ luật Lao động đã đề cập một cách rõ ràng lý do (§ 52)**. Một số trong những lý do này để **hưởng tiền bồi thường**, chẳng hạn như khả năng dự phòng hoặc tai nạn lao động. Các lời khai điều chỉnh việc thông báo thời gian, đó là **ít nhất 2 tháng** và kể từ lần đầu tiên ngày của tháng sau ngày thông báo đã được phục vụ, mặt khác, như là chứng giao vào ngày 13 6, thông báo thời gian bắt đầu để chạy trên 1 7 và do đó hết hạn vào ngày 31 8 Trong thời gian này, các quy tắc tương tự như trước, sau đó sử dụng lao động chỉ định nhân viên làm việc, mà nó đã thuộc về anh ta và cho cô phần thưởng, tương ứng. để lại, vv Hơn nữa, trong tình huống nhất định, nhân viên không thể bỏ thuốc lá. Như vậy **thời gian bảo vệ** được định nghĩa là khoảng thời gian bắt lực tạm thời hoặc để lại việc mang thai, thai sản hoặc của cha mẹ. Nếu lời khai được đưa ra trước khi thời hạn thông báo là thường còn, tương ứng tích tụ. Việc làm có thể, trong điều kiện nhất định, **chấm dứt ngay lập tức** và, bởi nhân viên có thể được thực hiện nếu sử dụng lao động không trả lương, một phần hoặc bồi thường tiền

lượng trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày đến hạn, hoặc nếu bạn không chuyển giao nhân viên làm việc khác, mặc dù một ý kiến y tế từ một nhân viên đưa bác sĩ mất khả năng thực hiện công việc của họ hơn nữa. Trong cả hai trường hợp, người lao động được hưởng bồi thường. Các chủ nhân có thể làm như vậy hiếm khi (nếu nhân viên vi phạm nhiệm vụ của mình theo cách thức đặc biệt là tống, hoặc đã bị kết án về tội phạm). Việc chấm dứt việc làm cũng là một ngày khi người nước ngoài được phép ở lại kết thúc hoặc từ ngày nhập cảnh của nó vào các quyết định tư pháp áp đặt một câu của xua đuổi, và kết thúc của thời kỳ mà nó đã được cấp giấy phép lao động. Sử dụng lao động có nghĩa vụ cấp khi chấm dứt xác nhận việc làm của **trừng phạt lao động**. **Trong trường hợp không chấm dứt việc làm theo quy định của Bộ luật Lao động có thể được tại tòa án trong vòng 2 tháng để tuyên bố sự vô hiệu của thời việc và bồi thường tiền lương. Các nhân viên phải, không chậm trễ không cần thiết thông báo cho người sử dụng lao động để nhấn mạnh vào việc làm thêm.**

Nếu việc làm là chấm dứt bằng thỏa thuận hoặc thông báo trong những lý do tổ chức cho việc di chuyển của chủ nhân, hoặc cho công việc liên quan đến chấn thương, người nước ngoài có thể áp dụng một khoảng **thời gian 60 ngày** rút tiền đặc biệt, khi người ngoài hành tinh có các tùy chọn yêu cầu cho một giấy phép lao động mới mà không có anh ta đã được bắt đầu hành chính tổ tụng về việc chấm dứt lâu dài ở lại.

Sử dụng lao động có nghĩa vụ phải trả tiền công nhân viên. **Mức lương tối thiểu** mà không có tổng tiền thường hiện đang 8,000, - CZK, tương ứng. 48,10, - CZK mỗi giờ làm việc. Nếu sử dụng lao động không trả tiền sử dụng lao động có thể yêu cầu bằng văn bản rằng tiền lương trả trong thời hạn quy định. Sau đó, bạn có thể chuyển cho cơ quan thanh tra lao động với một yêu cầu để kiểm tra. Nhưng những chi có thể nói lỗi, do đó, thực tế thanh toán tiền lương là cần thiết để đưa ra yêu cầu trong hoạt động tổ tụng dân sự. Sau 15 ngày kể từ ngày trường thành có thể chấm dứt ngay lập tức. Nếu hợp đồng lao động thương lượng mức lương tối thiểu, nhưng trên cơ sở không chính thức được cung cấp bồi thường bổ sung, chẳng hạn hành vi thường là bất hợp pháp, đó là một hành vi vi phạm các quy định lao động và tiền lương. Sử dụng lao động có **nghĩa vụ** cung cấp cho các **nhân viên** một hóa đơn hàng tháng tiền lương - **tiền lương**. **Phí bảo hiểm cho sức khỏe và bảo hiểm xã hội** là phải trừ và thanh toán sử dụng lao động. Ngược lại, **bất kỳ khoản khấu trừ từ tiền lương đều bị cấm.**

Trong trường hợp **phá sản** (các khả năng chi trả) của **người sử dụng** lao động nên được (ngoài các khả năng để ngay lập tức chấm dứt quan hệ lao động) liên lạc với văn phòng để làm việc với các ứng dụng để đáp ứng nhu cầu lương. Văn phòng Lao động có thể trong những hoàn cảnh nhất định để trả lương còn nợ / có ấy thay vì sử dụng lao động.

Tạm thời không đủ năng lực cho công việc - là một trở ngại trong công việc của nhân viên và từ 4 đến 21 (14) ngày nghỉ ốm, nó phải **bồi thường**, sử dụng lao động trả. Từ 22 (15) trên **lợi ích bảo hiểm y tế** thanh toán tại địa phương có thẩm quyền quản lý an sinh xã hội. Sử dụng lao động có quyền đầu tiên trong 21 (14) ngày để kiểm tra việc tuân thủ chế độ điều trị.

Tùy thuộc vào loại hình cư trú (ví dụ, thường trú, tị nạn, công dân / gia đình các thành viên của EU) là một người nước ngoài sau khi chấm dứt công việc **có thể đăng ký tại văn phòng làm việc như một người tìm việc**. Trong thực hiện các điều kiện khác, ông có thể, theo yêu cầu của mình để **viện trợ thất nghiệp**.

Hợp đồng làm việc thực hiện ngoài quan hệ lao động: thực hiện công tác theo các thỏa thuận này cũng đòi hỏi phải có giấy phép lao động. Hiệp định, sử dụng lao động có nghĩa vụ **sắp xếp văn bản**, nếu không họ không hợp lệ. Các thỏa thuận này đã chấm dứt điều trị đặc

biệt của việc làm, và đặc biệt là đơn phương thông báo 15 ngày "vì lý do nào, không áp dụng cho họ và một số quy định khác của Bộ luật Lao động, chẳng hạn như trả tiền thôi việc hoặc giờ làm việc.

- **Hiệp định về công việc được thực hiện bằng văn bản**, phạm vi công việc không được lớn hơn một nửa số giờ làm việc hàng tuần, tức là 20 giờ mỗi tuần; tuân thủ các giới hạn này được đánh giá trên tối đa là 52 tuần trung bình.

- **Hiệp định về việc thực hiện** - khác nhau, lên đến 150 giờ một năm tại một trong sử dụng lao động, tiền - công không được trả bảo hiểm y tế và an ninh xã hội, bây giờ là sửa đổi pháp luật có hiệu lực tăng thời gian giới hạn lên đến 300 giờ mỗi năm và nghĩa vụ phải trả tiền bảo hiểm y tế và an ninh xã hội Tổng thu nhập - của hơn 10.000, - CZK tổng mỗi tháng.

VIỆC LÀM DỊCH VỤ

- Đây là một trung gian của việc làm, khi một người lạ như một nhân viên tạm thời của cơ quan được giao làm việc ở nơi khác, cho người dùng. Ông phân công công việc và giám sát thực hiện. Về nguyên tắc, như - một bài tập cho một người dùng không nên mất nhiều thời gian hơn 12 tháng.

- Điều kiện làm việc và tiền lương của người lao động bình thường và các cơ quan sử dụng phải được **thăng**. Đối với nhân viên làm việc Cơ quan không giới hạn cố định hạn hợp đồng và có thể được sử dụng trong một thời gian cố định vẫn reentrant. **Trong phần còn lại của cơ quan việc làm để làm áp dụng Bộ - luật Lao động trong khoảng trên.**

- Cơ quan việc làm **không thể yêu cầu thanh toán cho việc tuyển dụng nhân viên của họ** Sau khi làm việc với cơ quan, Cơ quan này không thể ngăn cấm hoặc hạn chế người nước ngoài làm việc cho cơ quan khác hoặc trực tiếp bởi người sử dụng và có thể là cũ. đồng ý **phạt** theo hợp đồng có thể được coi là **vô hiệu**.

- Cơ quan làm việc phải được ủy quyền của Bộ Nội vụ Lao động và Xã hội.

Các thông tin ở đây là, trong nhiều trường hợp và bối cảnh thường xuyên quan trọng hơn. Nếu người nước ngoài không đồng ý với các thủ tục của chủ nhân, **bạn nên liên hệ với các tư vấn pháp lý miễn phí cho các tổ chức phi lợi nhuận, hoặc sử dụng những lời khuyên miễn phí được cung cấp bởi khu vực thanh tra, văn phòng.**

Tento leták je financován statutárním městem Plzeň z projektu Informovanost jako nástroj integrace.