

2

Ажил олгогч танд ажил хийсэн тухай тодорхойлолт гаргаж өгөхийг татгалзсан уу?

Хөдөлмөрийн байцаах товчоонд (Inspektorát práce) санаачлага гаргаж болно, Хөдөлмөрийн байцаах товчоо нь ажил олгогчийг хянан шалгаж зөрчил илэрсэн бол торгууль оногдуулна, гэхдээ үүнээс өөр аргаар ажлын тодорхойлолт гаргахыг шахаж шаардаж болохгүй. Та ажил олгогчоос ажил хийсэн тухай тодорхойлолт гаргуулахын тулд шүүхэд гомдол гаргаж болно. Гомдлыг ажил олгогчийн байгаа газрын харъяалах шүүхэд мэдүүлдэг.

3

Ажил олгогч танд бүртгүүлэх хуудас гаргахыг татгалзсан уу?

Ийм тохиолдолд ажил олгогчийн албан орон сууцын дагуу харъяалагдах окресийн нийгмийн халамжийн газруудад (Správa sociálního zabezpečení - OSSZ) хандаж болно. Окресийн нийгмийн халамжийн газрууд (OSSZ) ажил олгогчоос бүртгүүлэх хуудасыг шаардах ба торгууль оногдуулж болно. OSSZ (OSSZ) ажил олгогчоос бүртгүүлэх хуудасыг бичиж гаргаж шахаж амжихгүй бол илүү бүртгүүлэх хуудасыг хийлгэж болно (сэргээн босгож хийлгэх). Ийм тохиолдолд танаас бүртгүүлэх хуудсан дээрх мэдээллүүдийг шаардана (хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болохын тухай бичиг баримт, ажлын хөлсний тасалбар, ажил олгогчоос өөр зорилгоор авсан орлогын тухай баталгаа, жишээлбэл Улсын нийгмийн дэмжлэгийн мөнгөн тусламж, г.м.).

Нийгмийн хангамжийн газрууд ажил олгогчоос **хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болохын тухай баталгаа** авч болохгүй тохиолдолд танд туслаж болно, гэхдээ энэ баталгааг бичгээр шаардах ёстой.

4

Хөдөлмөрийн харьцаа зүй ёсны бус дуусгавар болох ба ажлаас халагдсан нь сэжигтэй байна уу? Ямар ч бичиг баримт хүлээн аваагүй юу? Юу хийж болох вэ?

Ажил олгогчид хөдөлмөрийн харьцаа хэдийд (он сар өдрөөр) дуусгавар болохыг асуусан баталгаатай захи явуулж болно.

- Харьяаллын дагуу хөдөлмөрийн байцаах товчоонд (Inspektorát práce) хандаж ажил олгогчийг хянан шалгахыг шаардаж болно. Танд ядаж хөдөлмөрийн харьцаа байгуулсны тухай бичгийн баримт байх ёстой (хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх тухай гэрээ).
- Шүүхэд санаачлага гаргаж болно. Халагдах бичиг өгснөөр, даруй цуцалснаар, туршилтын хугацаанд цуцалснаар эсвэл тохиролцох хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болсныг хүчингүйд тооцуулахыг хөдөлмөрийн харьцаа дууссанаас хойш 2 сарын дотор нь шүүхэд мэдүүлж болно. Ажил олгогчийн байгаа газрын харъяалах шүүхэд гомдол гаргана.

Та **агентлагаар** ажиллуулсан ба агентлаг үүргээ биелүүлээгүй бол мөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны зуучлалын газарт санаачлага хүсэлт гаргаж болно. Тэндээс хянан шалгалтын тухай тушаал өгч болно.

(Тэмдэглэл: Энэ боломжийг бүхэлд нь ашиглаж болно, гэхдээ хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болсныг хүчингүйд тооцуулахын тулд хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болсны дараа гомдол гаргадаг болохыг анхаарна уу. Шүүхэд тодорхой хугацаанд гомдол гаргаж амжих ёстой.)

5

Ажил олгогч танд цалин хөлс төлөөгүй бол юу хийж болох вэ?

Ажил олгогч танд тушаах хугацаа өнгөрсний дараа 15 хоног хүртэл цалин хөлс эсвэл хэсгийг төлөөгүй бол та хөдөлмөрийн харьцааг (гэрээг) даруй цуцлаж болно. Ийм тохиолдолд та цалингийн нөхөн олговор авах эрхтэй. Хэмжээ нь халагдах өргөдлийн хугацааны турш сарын цалингийн дунджаар тогтоогддо.

- Таны дараагийн үйл ажиллагаа ажил олгогчийн төлбөрийн чадваргүй байдалтай холбоотой байна. Ажил олгогчийн төлбөрийн чадваргүйн ажиллагаа эхлэхийн тухай санаачлага гарсангүй бол та Хөдөлмөрийн байцаах товчоонд хянан шалгуулахын тухай хүсэлт гаргаж болно. Ажил олгогч тань хөдөлмөрийн байцаах товчооны торгуулийг төлөөгүй ба өгцөөтэй байгаа цалин хөлс төлөхыг татгалзавал та үүнийг шүүхэд нэхэмжлэх ёстой.
- Ажил олгогчийн төлбөрийн чадваргүй байдал нь мэдэгдвэл үүний тухай тодруулж асуугаарай. Үүнийг ажил олгогчийн байгаа газрын харъяалах Хөдөлмөрийн товчооноос мэдэж авч болно. Хөдөлмөрийн товчоо танд төлөөгүй цалин хөлс ба ажлаас халагдсний тэтгэмжийг хэсгээр төлж болно, үүний тухай бичгээр өргөдлөө гаргаарай. („**Žádost o uspokojení mzdových nároků**“ /цалин авах эрх биелүүлэх тухай өргөдөл/ болон „**Doložení mzdových nároků zaměstnance**“ /ажил эрхлэгчийн цалин авах эрхийн баталгаа/ гэсэн хоёр анкетыг бөглөөрэй, Хөдөлмөрийн товчоо бүрээс авч болно). **/Анхаар! Олгогдоогүй цалин хөлсийг зөвхөн тодорхой хугацаатайны дотор шаардаж болно –Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хөдөлмөрийн товчооноос яаралтай асууна уу! /**

6

Ажил олгогч таны эрүүл мэндийн эсвэл нийгмийн даатгалыг үнэн зөв төлөөгүй гэж сэжиглэж байна уу?

- ▶ Үүний тухай эхлээд ажил олгогчоор тайлбарлуулна, дараа нь эрүүл мэндийн даатгал эсвэл ажил олгогчийн байгаа **албан газрын** харъяалах Нийгмийн хангамжийн газарт хандаарай. Даатгалын төлсөн тухай баримтыг бичгээр гаргаж өгөхийг шаардаарай. Зөрчлийг илрүүлсэн даруй эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагад ба Нийгмийн хангамжийн газарт хөдөлмөрийн харьцаа үргэлжилсэн хугацааны тухай баталгаа өгөөрэй.

- ▶ Дэлгэрэнгүй мэдээлэл хүрэх сайт: www.cicpraha.org/infoservis

portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency, www.mpsv.cz, www.justice.cz, <http://cizinci.poradna-prava.cz/pravni-analyzy.html>

- ▶ **CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ o. s.**
Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3, Tel./fax: (+420) 222 713 332, Email: info@cicpraha.org

Дунд Чех нутгийн ЦИЦ байгууллагийн салбар
Zahradní 46, Kolín, Tel.: 774 866 838, www.cicpraha.org



centrum
pro integraci
cizinců o. s.



ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРЬЦАА ДУУСГАВАР БОЛОХ БА ЮУГ АНХААРАХ ВЭ

2012



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Энэ танилцуулга гуравдагч орны иргэний интеграцад зориулан Европын сангаас дэмжлэг авсан төсөл юм.

Та ажил олгогчтойгоо **хөдөлмөрийн гэрээ** байгуулсан гадаад хүн мөн үү? Тэгвэл танд хуулийн дагуу тодорхой хамгаалалт бий. Зарим нөхцөлд хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны тухай гэрээ эсвэл ажил гүйцэтгэх тухай гэрээтэй ажиллах тохиолдолд та ийм хамгаалалттай байна.

1

Хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болох

Таны хөдөлмөрийн харьцааг зөвхөн дор дурдсан аргаар дуусгавар болгож болно:

1. **тохиролцохоор**
2. **халагдах бичиг өгснөөр**
3. **даруй цуцалснаар**
4. **туршилтын хугацаанд цуцалснаар**
5. **тодорхой хугацаагаар хийгдсэн хөдөлмөрийн харьцааны хугацаа өнгөрснөөр**

Гадаад хүний хөдөлмөрийн харьцаа мөн дор дурдсан аргаар дуусаж болно:

- оршин суух зөвшөөрлийг нь хурааж авах тухай шийдвэрийн дагуу тэдний Чех улсын нутаг дэвсгэрт оршин суух нь дууссан өдрөөр
- ажиллах хүчинтэй зөвшөөрөлтэй эсвэл ногоон картын хугацаа өнгөрснөөр
- Чех улсын нутгаас албадан гаргах ял шийтгэсэн тушаал хүчинтэй болсон өдрөөр

1. **ТОХИРОЛЦОХ** (чех хэлээр: **dohoda**)

- Ажил олгогч ажилтан хоёр тодорхой өдрөөр хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцож болно.
- Ажил олгогч ажилтан хоёр хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцохдоо зөвхөн **бичгээр гэрээ** байгуулж болно, бичгийн гэрээгүй бол хүчингүй байна! Тохиролцох гэрээг хийхдээ хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болох **учир шалтгааныг** тодорхой дурдаж өгөхийг шаардаж болно. (**Тэмдэглэл: Тохиролцох гэрээнд зохион байгуулах шалтгаануудыг тодорхой тусгаснаар танд ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах эрх үүснэ.**)
- Та хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцсон гэрээний эх хувийг заавал **авах ёстой. (Анхаар! Та хөдөлмөрийн товчоонд бүртгүүлэхдээ ямагт хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцсон тухай бичгийн гэрээ заавал байх ёстой.)**
- Хөдөлмөрийн харьцаа нь тохиролцсон гэрээнд дурдсан өдрөөр дуусна.

2. **ХАЛАГДАХ БИЧИГ – ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭГ ЦУЦЛАХ** (ч.х.: **výroved**)

Ажилтан юм уу ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг цуцлаж болно, халах эсвэл халагдах тухай баримтыг бичгээр гаргаж нөгөө оролцогчид явуулах ёстой, ингээгүй бол хүчингүй. Ажилтан ажил олгогчид ажлаасаа халагдах тухай ямар ч шалтгаанаа дурдах эсвэл дурдахгүйгээр өргөдөл гаргаж болно.

Ажил олгогч зөвхөн хуулиар тогтоосон тохиолдолд халах тушаал гаргаж болно:

- **зохион байгуулах шалтгаан (өөрчлөлт):**
 - ажил олгогч эсвэл түүний хэсэг хүчингүй болгоход
 - ажил олгогч эсвэл түүний хэсэг нүүлгэхэд
 - ажилтан илүүдсэн болоход
- **таны эрүүл мэндийн байдалтай холбоотой өөрчлөлт:**
 - үйлдвэрийн эмчийн магадлагаагаар тогтоогдсны дагуу ажлын гэмтэл ба мэргэжлийн өвчин эсвэл мэргэжлийн өвчин хүндэрснээр ажилтан хийж байгаа ажлаа үргэлжлүүлэн хийж болохгүй эсвэл хөдөлмөрийн чадвараа алдсан эсвэл
- та ажил олгогчоос тавьсан ажил гүйцэтгэх шаардлага биелүүлээгүй. Ажил олгогч таны хийсэн ажлын талаар сэтгэл ханамжгүй байвал танд үүний тухай бичгээр мэдэгдэх ба дутагдлаа засах цаг боломж үзүүлэх ёстой



- та акттай байсан хугацаандаа эмчилгээний дэглэмийг бүдүүлгээр зөрчсөн, тухайлбал: мэдэгдсэн оршин суух газартаа байж эмчийн зөвшөөрсөн хуваарийн дагуу салхинд гарах дэглэмийг мөрдөх (ажил олгогч таны өвчтэй байгаа хугацааны эхний 21 өдөр, 2014 оны 1 сараас эхний 14 өдөрт хяналт тавина).

Халах халагдах бичгийг өгвөл халагдах хугацаа дууссанаар хөдөлмөрийн харьцаа дуусна. Халагдах хугацаа доод тал нь 2 сарын хугацаатай байна ба халах халагдах бичгийг хүлээн авсны дараа дараагийн сарын нэгний өдрөөр эхэлдэг.

Таны хөдөлмөрийн харьцаа зохион байгуулах учир шалтгаанаар дууссан ч гэсэн ажил олгогч тань дор дурдсан аргаар үйлдэж болно:

- Хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцох тухай гэрээ байгуулах санал тавьж болно. Энэ тохиролцох гэрээ зөвхөн танд ашигтай байвал зөвшөөрч гарын үсгээ зураарай. (Жишээлбэл та ажилгүйдлийн тэтгэлэг авахад шаардлагатай ажилласан хугацаа дутуу байвал ажил олгогчтойгоо хожмын хөдөлмөрийн харьцаа дуусгавар болох гэрээг тохиролцож байгуулж үзээрэй. Танд ажилласан хугацаа халагдсаны тэтгэмж хоёрын аль нь илүү чухал болохыг харьцуулж бодоорой. Та мөн эергүү ажлын тодорхойлолт шаардаж болно.)

- өөр шалтгаанаар, жишээлбэл ажлын үүрэг зөрчсөн шалтгаанаар, таныг ажлаас халмаар байж болно. Үүний тухай танд урьдчилан бичгээр анхааруулсан бол ажил олгогч үүнийг хийж болно.

(Анхаар! Ажил олгогч тань зарим тохиолдолд таныг ажлаас халж болохгүй, жишээлбэл хөдөлмөр эрхлээгүй үеийн тэтгэмж ба жирэмсэн үед буюу жирэмсний амралтын үед, гэхдээ онцгой зүйл нь зохион байгуулах өөрчлөлт.)

Халах халагдах бичиг зөвхөн нөгөө талын зөвшөөрлөөр хүчингүй болгоно. Халагдах бичиг хүчингүй болохыг өргөдөл ба дараагийн зөвшөөрөл зөвхөн бичгэн хэлбэрээр хийгдсэн байх ёстой.)

3. **ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРЬЦААГ ДАРУЙ ЦУЦЛАХ** (ч.х.: **okamžitě zrušení pracovního poměru**)

Та мөн ажил олгогч тодорхой нарийн тогтоосон шалтгаанаар бичгээр хөдөлмөрийн харьцааг даруй цуцлаж болно.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн харьцааг зөвхөн дор дурдсан тохиолдолд даруй цуцлаж болно:

- Та гэмт хэрэг санаатай үйлдсний улмаас нэг жилээс дээш хугацаагаар хорих ял эсвэл ажлын үүрэг гүйцэтгэхэд гэмт хэрэг үйлдсний улмаас доод тал нь 6 сарын хугацаагаар баривчлах ялаар шийтгэсэн бол,
- Та ноцтой байдлаар ажлын үүргээ зөрчилсөн бол.

Ажил олгогч жирэмсэн эсвэл жирэмсний амралтанд байгаа эмэгтэй болон хүүхдээ асрах эцэг эхийн чөлөөнд байгаа ажилчны хөдөлмөрийн харилцааг даруй цуцалж болохгүй.

Ажилтан зөвхөн дор дурдсан тохиолдолд хөдөлмөрийн харьцааг даруй цуцлаж болно:

- ажил олгогч танд тушаах хугацаа өнгөрсний дараа 15 хоног хүртэл цалин төлөөгүй бол. (**Анхаар! Тушаах өдөр нь цалин олгох өдрөөс /ч.х.: den splatnosti a den výplaty/ ялгаатай, үүнийг битгий эндүүрч солиорой. Тушаах хугацаа бол ажилласан сар дууссаны дараагийн сар өнгөрөх хугацааг тооцно.**)
- та үйлдвэрийн эмчийн магадлагаагаар тогтоогдсны дагуу хийж байгаа ажлаа эрүүл мэндэд аюултай учраас хийж болохгүй ба ажил олгогч танд 15 хоногийн дотор өөр зохистой ажлын байр өгөөгүй бол.

Ийм тохиолдолд та цалингийн нөхөн олговор авах эрхтэй. Хэмжээ нь халагдах өргөдлийн хугацааны турш сарын цалингийн дунджаар тогтоогдно (хамгийн багадаа 2 сар байна).

4. **ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРЬЦАА ТУРШИЛТЫН ХУГАЦААНД ЦУЦЛАХ** (Ч.х.: **zrušení pracovního poměru ve zkušební době**)

Та мөн ажил олгогч хөдөлмөрийн харьцаа туршилтын хугацаанд ямар ч шалтгаангүйгээр ажлын гэрээг цуцлахын санал дэвшүүлж болно.

Бичгэн хэлбэрээр байна. Ажил олгогч таны акттай байсан хугацааны турш хөдөлмөрийн харилцааг цуцалж болохгүй.

АНХААР! Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгасан шалтгаан нь ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээнд (ч.х.: *podpora v nezaměstnanosti*) нөлөөлдөг! Ноцтой шалтгаангүйгээр (та халагдах өргөдөл өгөх) эсвэл тохиролцоогоор ажлын харилцааг цуцласан ба (та ажил олгогчийн талаас шалтгаан дурьдаагүй тохиролцоонд зөвшөөрч гарын үсгээ зурсан) тогтоосон болзлын дагуу ажилгүйдлийн тэтгэмж авах нөхцлүүдийг биелүүлсэн бол энэ тэтгэмжийг багасгасан хэлбэрээр буюу цалингийн дундаж хэмжээний 45%-р авах болно.

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж (ч.х.: **Odstupné**)

Дор дурдсан тохиолдолд та ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах эрхтэй:

- ажил олгогчоос зохион байгуулах шалтгаанаар халах тушаал гаргасан бол. (**Анхаар! Мөн энэ шалтгаанаар хөдөлмөрийн харьцаа тохиролцохоор дуусхад тэтгэмж авах эрх хүчинтэй байна. Тохиролцох гэрээнд зарим зохион байгуулах шалтгааныг дурдах ёстой!**)

Халагдсаны тэтгэмжийн доод хэмжээ нь:

- ажил олгогчид дээд тал нь нэг жил ажилласан бол 1 сарын цалингийн дундаж хэмжээтэй тэнцэнэ
- ажил олгогчид 1-2 жил ажилласан бол сарын цалингийн дунджийг 2 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээтэй тэнцэнэ
- ажил олгогчид 2 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан бол сарын цалингийн дунджийг 3 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээтэй тэнцэнэ.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн харьцаа дууссаны дараа хамгийн ойрхон тушаах хугацаанд халагдсаны тэтгэмж төлнө. (**Тэмдэглэл: Танд хөдөлмөрийн харьцаа тодорхой хугацаагаар байгаа ба энэ хөдөлмөрийн харьцаа хүчинтэй үед ажлаас халах тушаал гарвал та дээрх хамгаалалттай байна ба тус нөхцөлөөр халагдсаны тэтгэмж авах эрхтэй.**)

Анхаар! Та ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй бол Хөдөлмөрийн товчоо танд энэ тэтгэмжийг ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах эрхтэй хугацаа өнгөрсний дараа олгож эхэлнэ.

Хөдөлмөрийн харьцааг дуусгахад ажил олгогчийн үүрэг

Ажил олгогч танд дор дурдсан бичиг баримтуудыг өгөх ёстой:

- Хөдөлмөрийн харьцаа дуусахаар тохиролцсон тухай гэрээ эсвэл халагдах бичгийн жинхэнэ эх хувийг
- Ажил хийсэн тухай тодорхойлолт (ч.х.: *Potrzení o zaměstnání* эсвэл өмнөх үед *zápočtový list*)
- Тэтгэврийн даатгалын бүртгэлийн хуудас (ч.х.: *Evidenční list důchodového pojištění*)

Ажил хийсэн тухай тодорхойлолт тань шинэ ажилд орох эсвэл Хөдөлмөрийн товчоонд бүртгүүлэхэд хэрэгтэй. Нэг ч бичгийг ажлын тушаал дэвшихын баталгаа шиг хаяж үргэдүүлэлгүй хадгалаарай. Энэхүү бичиг баримтанд ялнгуяа: таны хийсэн ажил хөдөлмөрийн харьцаа (ажлын гэрээ) эсвэл хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны тухай гэрээтэй ба үргэлжлэх хугацаа, гүйцэтгэсэн ажлын төрөл, хүрсэн мэргэжил, ажилласан хугацаа, цалин хөлснөөс хийсэн суутгалын тухай мэдээ, ажил үүргийн зөрчлөөр ажлаас халагдсан гэх мэтийн мэдээллүүд байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авахад шаардлагатай тусгай бичиг баримтуудыг гаргуулж шаардаарай.

Тэтгэврийн даатгалын бүртгэлийн хуудас нь шинэ ажилд ороход хэрэгтэй. Энэ хуудсанд жилийн турш ажилласан хугацаа, хөдөлмөр эрхлээгүй үеийн тэтгэмж ба тэтгэврийн даатгалтай байсан хугацаа, нийгмийн халамжийн даатгалын үндсэн хэсэг тэмдэглэсэн байна. Ажил олгогч таны хүсэлт ёсоор танд энэ хуудасыг хөдөлмөрийн харьцаа дууссаны дараа 8 хоногийн дотор нь гаргаж өгөх ёстой.