

สิทธิของแรงงานไทย  
ในสาธารณรัฐเช็ก

# กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเช็ก

## บทนำ

### ๑. คำจำกัดความของ “ชาวต่างชาติ” เมื่อเข้าตลาดแรงงาน

คนไทยที่ทำงานหรือมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในสาธารณรัฐเช็กถือว่าเป็น “ชาวต่างชาติ” ตามกฎหมายของสาธารณรัฐเช็ก ชาวต่างชาติหมายถึงบุคคลธรรมดาทั่วไปที่ไม่ได้เป็นพลเมืองของเช็ก รวมทั้งไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศใดๆ ในสหภาพยุโรป (EU) สหภาพเศรษฐกิจยุโรป (EEA) หรือสวิตเซอร์แลนด์ และไม่เป็นสมาชิกในครอบครัวของบุคคลดังกล่าวข้างต้น

### ๒. การจ้างงานชาวต่างชาติโดยนายจ้างชาวเช็ก และใบอนุญาตทำงาน

ความสัมพันธ์ทางด้านกฎหมายแรงงานระหว่างชาวต่างชาติหรือลูกจ้างและนายจ้างชาวเช็กเป็นไปตามประมวลกฎหมายแรงงานเช็กและข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน และข้อบังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

#### ก) เงื่อนไขทั่วไป

กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานได้กำหนดและระบุเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติไว้ โดยชาวต่างชาติสามารถทำงานให้นายจ้างในสาธารณรัฐเช็กได้ต่อเมื่อ

- นายจ้างเช็กได้รับอนุญาตให้สามารถจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติได้
- ลูกจ้างชาวต่างชาติได้รับใบอนุญาตการทำงาน
- ลูกจ้างชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้พำนักในเช็ก (วีซ่า)

#### ข) เอกสารในการยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

เอกสารคำร้องขอต้องมีข้อมูลดังนี้

๑. ข้อมูลประจำตัวทั่วไปของผู้ขอใบอนุญาตทำงาน เช่น ชื่อ นามสกุล สัญชาติ วันเดือนปีเกิด สถานที่เกิด ที่อยู่ เป็นต้น

๒. ที่อยู่ในประเทศไทย และที่อยู่ทางไปรษณีย์
๓. เลขที่หนังสือเดินทาง และสถานที่ออกหนังสือเดินทาง
๔. ข้อมูลประจำตัวของนายจ้าง เช่น ชื่อ เลขที่ใบอนุญาตประกอบการ เลขที่บัตรประชาชน
๕. ประเภทของงาน
๖. สถานที่ทำงาน และระยะเวลาทำงาน
๗. ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

เอกสารอื่นๆที่ใช้ประกอบกับเอกสารคำร้องเพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

๑. สำเนาหนังสือเดินทาง
๒. สัญญาจ้างงานจากนายจ้าง
๓. สำเนาใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่จะทำ โดยต้องได้รับการรับรองจากกระทรวงการต่างประเทศไทย
๔. ใบตรวจสุขภาพ ซึ่งมีอายุไม่เกิน ๑ เดือน
๕. เอกสารอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเภทของงานนั้นๆ หากจำเป็นต้องใช้

ค) *ข้อยกเว้นสำหรับชาวต่างชาติผู้ที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นพำนักถาวร*

ชาวต่างชาติผู้ที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นพำนักถาวร (PERMANENT RESIDENCE) ในสาธารณรัฐเช็กมีสิทธิในการทำงานเทียบเท่ากับคนเช็ก โดยสามารถเลือกทำงานได้ทุกประเภท บุคคลดังกล่าวไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตทำงาน อย่างไรก็ตาม อาชีพบางประเภทสงวนไว้สำหรับผู้ที่ถือสัญชาติเช็กเท่านั้น เช่น สมาชิกสภาของสาธารณรัฐเช็ก หรือประธานาธิบดีสาธารณรัฐเช็ก

ง) *ข้อยกเว้นสำหรับสหภาพยุโรป สหภาพเศรษฐกิจยุโรป และสวิตเซอร์แลนด์*

เนื่องจากสาธารณรัฐเช็กได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในสหภาพยุโรป คนเช็กสามารถย้ายไปทำงานในประเทศอื่นในสหภาพยุโรปได้ โดยมาจากข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวอย่างเสรีของแรงงานในสหภาพยุโรป (FREE MOVEMENT OF LABOR) อย่างไรก็ตาม คนไทยที่อยู่ในฐานะชาวต่างชาติไม่สามารถย้ายไปทำงานในประเทศอื่นในสหภาพยุโรปได้ ในกรณีแรงงานไทยต้องการทำงานในประเทศอื่นในสหภาพยุโรป บุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องขอใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ

คนไทยที่อยู่ในฐานะสมาชิกในครอบครัวของผู้ถือสัญชาติประเทศในสหภาพยุโรป สหภาพเศรษฐกิจยุโรป และสวิตเซอร์แลนด์ สามารถทำงานในสาธารณรัฐเช็กได้อย่างเสรี โดยไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน แต่บุคคลดังกล่าวต้องแสดงหนังสือยืนยันต่อสำนักงานแรงงานที่เกี่ยวข้อง ว่าตนเป็นสมาชิกในครอบครัวของผู้ถือสัญชาติประเทศในสหภาพยุโรป สหภาพเศรษฐกิจยุโรป และสวิตเซอร์แลนด์จริง

#### จ) การขอต่อใบอนุญาตทำงาน

ชาวต่างชาติต้องยื่นความจำนงขอต่อใบอนุญาตทำงานที่สำนักงานแรงงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เร็วกว่า ๓ เดือน หรือไม่ช้ากว่า ๓๐ วัน ก่อนใบอนุญาตทำงานหมดอายุ เงื่อนไขในการต่อใบอนุญาตทำงาน คือ ลูกจ้างจะต้องทำงานกับนายจ้างคนเดิม โดยที่ลูกจ้างต้องแนบหนังสือจ้างงานจากนายจ้างด้วย

#### ฉ) การสิ้นสุดใบอนุญาตทำงาน

ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดลงต่อเมื่อ

๑. ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงานสิ้นสุดลง
๒. การสิ้นสุดการจ้างงานก่อนใบอนุญาตทำงานหมดอายุ
๓. ใบอนุญาตให้พำนักอยู่ในเช็ก (วีซ่า) หมดอายุ
๔. ลูกจ้างถูกเพิกถอนสิทธิพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเช็ก โดยเหตุผลอื่น
๕. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน (สำนักงานแรงงานมีสิทธิ์ยกเลิกใบอนุญาตทำงานในกรณีที่ลูกจ้างและนายจ้างให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับการจ้างงาน และการจ้างงานไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน)

#### ช) ความผิดและบทลงโทษทางกฎหมาย

สาธารณรัฐเช็กให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และนโยบายด้านแรงงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นหากกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานชาวต่างชาติถูกละเมิด ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายแรงงานเช็ก ดังนี้

๑. ในกรณีที่ชาวต่างชาติลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือประเภทของงานที่ทำไม่เป็นไปตามที่ได้ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน ให้ถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย โดยจะต้องเสียค่าปรับสูงสุดไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์
๒. นายจ้างเช็กที่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต มีความผิดตามกฎหมาย จะต้องเสียค่าปรับสูงสุดไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ ดอลลาร์

๓. องค์กรนิติบุคคลที่จ้างลูกจ้างชาวต่างชาติลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต มีความผิดตามกฎหมาย จะต้องเสียค่าปรับสูงสุดไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

## ๑. ความหมายของการจ้างงาน

### หลักการพึ่งพาอาศัย

การจ้างงานหรือแรงงานสัมพันธ์ (LABOR RELATIONSHIP) คือ ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกัน ในลักษณะการพึ่งพาอาศัยระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาและสถานที่ตามที่นายจ้างได้ระบุไว้ และลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้แล้วเป็นการตอบแทน

ในกรณีที่บุคคลทำงานโดยใช้ใบอนุญาตประกอบการอิสระ (INDEPENDENT TRADE LICENCE) หรือทำงานอิสระโดยไม่ได้เป็นลูกจ้างใคร (SELF-EMPLOYED PERSON) โดยตนเป็นผู้รับผิดชอบทุกอย่าง แต่ในทางปฏิบัติ กลับทำงานให้ผู้อื่นและทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นผิดกฎหมาย เนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องด้านการจ้างงานหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน ในลักษณะนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายเช็กได้ระบุไว้ว่าผู้ที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือ “ลูกจ้าง” ต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในสาธารณรัฐเช็ก

(ตัวอย่างเช่น พ่อครัวที่ถือใบอนุญาตประกอบการอิสระ ทำงานให้นายจ้างในร้านอาหารแห่งหนึ่ง โดยเข้าทำงานทุกวัน ตามตารางทำงานที่นายจ้างเป็นคนจัดให้ และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง การกระทำดังกล่าวมีความผิดตามกฎหมาย เพราะทั้งสองฝ่ายมีแรงงานสัมพันธ์ต่อกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ตามกฎหมายเช็กแล้ว พ่อครัวคนดังกล่าวมีสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐเช็ก)

## ๒. องค์ประกอบสำคัญของการจ้างงาน

### ๒.๑ องค์ประกอบพื้นฐาน

ตามประมวลกฎหมายแรงงานเช็ก ภายใต้อำนาจของแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถแบ่งแยก ปฏิเสธ หรือตัดทอนสิทธิในการจ้างงานของลูกจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ รสนิยมทางเพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางศาสนา ความยึดมั่นทางการเมือง หรือด้านอื่นๆ สมาชิกพรรคการเมืองหรือการเคลื่อนไหวทางการเมือง สหภาพแรงงานและองค์กรอื่นๆ

สัญญาติ สถานะทางสังคม ทรัพย์สินสมบัติ ครอบครัว สภาพร่างกาย อายุ สถานะสมรส สถานะครอบครัว หรือ หน้าที่ต่อครอบครัว

นายจ้างต้องปฏิบัติด้วยความเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคน โดยไม่ละเมิดข้อบังคับการแบ่งแยกข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายเงิน (ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทน หรือเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆ) ให้แก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ตามผลงานที่มอบหมายและลูกจ้างได้ทำให้ลุล่วง

นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเงื่อนไขของสัญญาจ้างงาน โดยทั้งสองฝ่ายต้องยินยอมร่วมกัน ทั้งนี้ นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงระเบียบภายใน

นายจ้างไม่สามารถเรียกหรือเงินจากลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่ในการจ้างงานที่ได้ตกลงไว้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ลูกจ้างละเมิดหรือทำผิดต่อกฎหมายเช็ก นายจ้างสามารถเรียกหรือค่าเสียหายได้

นายจ้างไม่มีสิทธิบังคับหรือตกลงทำสัญญากับลูกจ้างว่าด้วยการบังคับในการจ้างงานได้ ยกเว้นในกรณีสัญญาห้ามการแข่งขันทางการค้า (NON-COMPETITION) และในกรณีที่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายให้กับนายจ้าง หากละเมิดกฎระเบียบที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนล่วงหน้า

สัญญาห้ามการแข่งขันทางการค้า (NON-COMPETITION) หมายถึง การที่นายจ้างระบุไม่ให้ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นตามเวลาที่ตกลงกัน แต่ในระหว่างนั้น นายจ้างยังคงต้องจ่ายอัตราค่าจ้างตามปกติให้แก่ลูกจ้าง ถึงแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างแล้วก็ตาม (ตัวอย่างเช่น นายจ้างสามารถระบุในสัญญาจ้างงานได้ว่า ลูกจ้างจะต้องไม่ทำงานให้กับนายจ้างอื่น เป็นเวลา ๒ ปี หากลูกจ้างละเมิด ลูกจ้างต้องจ่ายค่าปรับเป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ในกรณีดังกล่าว นายจ้างต้องยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติในช่วงเวลา ๒ ปีนั้น)

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้กับบุคคลอื่นหรือในสถานประกอบการอื่นชั่วคราวได้ ตามที่ระบุในกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้กับบุคคลอื่นหรือในสถานประกอบการอื่นชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงเพื่อให้ลูกจ้างสามารถพัฒนาคุณสมบัติหรือฝีมือให้ดีขึ้น

### ๒.๒ สิทธิและหน้าที่ก่อนการจ้างงานเริ่มขึ้น

ก่อนที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างงาน โดยรวมถึงประเภทของงานและเงื่อนไขค่าจ้าง

ภายในหนึ่งเดือนหลังจากทั้งสองฝ่ายได้ทำสัญญาจ้างงาน นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิ และระเบียบข้อบังคับที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติในช่วงระหว่างการจ้างงาน

การจ้างงานหรือแรงงานสัมพันธ์จะเริ่มต้นขึ้นเมื่อลูกจ้างเริ่มทำงานให้แก่นายจ้างในวันแรกตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน

นายจ้างและลูกจ้างควรจะทำสัญญาจ้างงานแบบระบุระยะเวลาของการจ้างอย่างชัดเจน แม้กฎหมายจะอนุญาตให้ทำสัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาก็ตาม

### ๒.๓ สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน คือ การตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรเรื่องการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยต้องมีเนื้อหาต่อไปนี้

- ประเภทของงานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมาย
- สถานที่ทำงาน
- วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงาน (วันดังกล่าวมีความสำคัญตามกฎหมาย เนื่องจากการเริ่ม ความสัมพันธ์จ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

หากสัญญาฉบับใดไม่ได้ครอบคลุมเนื้อหาข้างต้น ให้ถือว่าสัญญาฉบับนั้นไม่เป็นสัญญาว่าจ้าง และไม่ถือว่าเป็นการจ้างงาน

ตามข้อบังคับทางกฎหมาย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องถือสัญญาจ้างงานไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ อย่างไรก็ตาม หากทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงจ้างงานจากการพูดปากเปล่า โดยไม่ได้ลงเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ถือว่าการจ้างงานดังกล่าวมีผลตามกฎหมาย

### ๒.๔ ระยะเวลาการทดลองงาน

นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเรื่องระยะเวลาการทดลองงานได้ โดยต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร เท่านั้น มิเช่นนั้นถือว่าเป็นโมฆะ ตามปกติแล้วทั้งสองฝ่ายจะระบุระยะเวลาทดลองงานไว้ในสัญญาจ้าง เป็นเวลาไม่เกินกว่า ๓ เดือน และจะไม่สามารถมีระยะเวลาทดลองงานภายหลังจากการจ้างงานแล้ว

นายจ้างและลูกจ้างจะไม่มีแรงงานสัมพันธ์ต่อกันในระหว่างการทดลองงาน นายจ้างและลูกจ้างสามารถยกเลิกการจ้างงานได้โดยทันทีในช่วงเวลานี้

### ๓. การสิ้นสุดลงของการจ้างงาน

นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายเชื่อกับบัญญัติไว้เท่านั้น การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงได้ต่อเมื่อ :

- ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มีการตกลงร่วมกัน
- นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งเรียกว่า “การยกเลิกสัญญา” หรือลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ ซึ่งเรียกว่า “การลาออก”
- สิ้นสุดสัญญาโดยทันที
- สิ้นสุดสัญญาในช่วงระยะเวลาการทดลองงาน
- ระยะเวลาทำงานที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้สิ้นสุดลง
- การจ้างงานของชาวต่างชาติสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้
  - เมื่อสิทธิพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเช็กหมดลง
  - เมื่อมีคำพิพากษาให้เนรเทศหรือขับไล่ออกนอกประเทศ
  - เมื่อใบอนุญาตทำงานที่ออกให้หมดอายุ
- การจ้างงานของฝ่ายลูกจ้างสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างเสียชีวิต

#### ๓.๑ การสิ้นสุดการจ้างงานโดยข้อตกลงร่วมกัน

การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะสิ้นสุดลงในวันที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกัน ข้อตกลงดังกล่าวต้องเป็นลายลักษณ์อักษร มิเช่นนั้นให้ถือว่าเป็นโมฆะ หนังสือยุติการจ้างงานต้องระบุเหตุผลในการยุติการจ้างงานหากลูกจ้างต้องการทราบ ทั้งนี้ นายจ้างต้องให้หนังสือยุติสัญญาการจ้างงานแก่ลูกจ้างหนึ่งฉบับด้วย

#### ๓.๒ การสิ้นสุดการจ้างงานโดยการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถยกเลิกการจ้างงาน โดยการแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ต้องลงเป็นลายลักษณ์อักษรและยื่นให้อีกฝ่ายหนึ่ง มิเช่นนั้นให้ถือว่าเป็นโมฆะ



ก) กรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้ง

นายจ้างสามารถแจ้งยกเลิกการจ้างงานกับลูกจ้าง โดยนายจ้างสามารถระบุเหตุผล ดังต่อไปนี้

- นายจ้างปิดกิจการ
- นายจ้างย้ายกิจการ
- เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำนวนลูกจ้างมีมากเกินไป และนายจ้างต้องการลดจำนวนลูกจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตผลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (EFFICIENCY) หรือเพื่อการเปลี่ยนโครงสร้างภายใน (RESTRUCTURING)
- เมื่อมีใบรับรองจากแพทย์ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เกิดโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงาน เกิดความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงาน หรือเมื่อสถานที่ทำงานตกอยู่ภายใต้สภาวะที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้างได้
- มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งแพทย์รับรองว่าลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานได้อีก หรือจะไม่สามารถทำงานได้อีกเป็นเวลานาน
- เมื่อนายจ้างไม่พอใจในการทำงานของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามสัญญาจ้างให้สำเร็จลุล่วง หรือ ไม่สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม และภายในเวลา ๑๒ เดือนหลังจากนายจ้างได้เขียนหนังสือตักเตือนลูกจ้าง แต่ลูกจ้างยังไม่สามารถทำงานให้เป็นที่พอใจของนายจ้างได้ ในกรณีนี้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้
- นายจ้างสามารถบอกยกเลิกสัญญาจ้างงาน หากลูกจ้างกระทำการละเมิดกฎหมายหรือสัญญาจ้างที่ได้ทำไว้ ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการละเมิดในชั้นไม่ร้ายแรง นายจ้างสามารถเขียนหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างทราบ ว่า ภายในเวลา ๖ เดือน นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้

ในการยุติสัญญาจ้างให้ระบุเพียงเหตุผลเดียวเท่านั้น หากนายจ้างระบุมากกว่าหนึ่งเหตุผล ให้ถือว่าเป็นโมฆะ และเหตุผลที่นายจ้างขอยกเลิกการจ้างงานกับลูกจ้างไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในภายหลัง

ข) กรณีลูกจ้างเป็นผู้แจ้ง

ลูกจ้างสามารถแจ้งให้นายจ้างทราบถึงการยุติการจ้างงาน หรือยื่นแสดงความจำนงขอลาออก ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือจะไม่ระบุเหตุผลในการขอลาออกก็ได้

ค) เงื่อนไขทั่วไป

การบอกเลิกสัญญาจ้างงานจะมีผลเมื่อระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าสิ้นสุดลง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องมีจำนวนวันที่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเท่ากัน โดยตามปกติต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนอย่างน้อย ๒ เดือน ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าจะเริ่มขึ้นในวันแรกของเดือนถัดไปภายหลังจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ยื่นหนังสือแจ้ง และระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าสิ้นสุดลงในวันสุดท้ายของเดือนที่หนังสือแจ้งหมดอายุ (เช่น หากลูกจ้างยื่นหนังสือแจ้งล่วงหน้าในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม หมายความว่าวันที่หนังสือแจ้งล่วงหน้ามีผลคือ วันที่ ๑ สิงหาคม และระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าจะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน)

อย่างไรก็ดี ในบางกรณีนายจ้างไม่สามารถแจ้งการยุติการจ้างงานได้ ซึ่งเป็นไปตาม “ระยะเวลาคุ้มครองลูกจ้าง” หากเข้าข่ายต่อไปนี้

- ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เป็นเวลาเพียงชั่วคราว
- เมื่อลูกจ้างถูกเรียกตัวให้ไปซ้อมรบหรือเกณฑ์ทหาร
- เมื่อลูกจ้างออกจากงานเมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารของรัฐ (PUBLIC OFFICE)
- เมื่อลูกจ้างหญิงอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ หรือระหว่างการลาคลอด (MATERNITY LEAVE) หรือ ในกรณีลูกจ้างทั้งชายและหญิงลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร (PARENTAL LEAVE)
- เมื่อลูกจ้างที่ทำงานช่วงกลางคืน แต่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ

### ๓.๓ นายจ้างขอสิ้นสุดการจ้างงานโดยทันที

นายจ้างมีสิทธิยุติการจ้างงานโดยทันที ต่อเมื่อ :

- ลูกจ้างมีความผิดทางอาญาและถูกพิพากษาให้จำคุกมากกว่าหนึ่งปี หรือลูกจ้างกระทำความผิดทางอาญาในระหว่างการทำงานหรือความผิดที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยถูกพิพากษาให้จำคุกไม่น้อยกว่า ๖ เดือน
- ลูกจ้างกระทำการละเมิดกฎหมายหรือสัญญาจ้างอย่างร้ายแรง

### ๓.๔ ลูกจ้างขอสิ้นสุดการจ้างงานโดยทันที

ลูกจ้างมีสิทธิยุติการจ้างงานโดยทันที ต่อเมื่อ :

- ลูกจ้างมีปัญหาสุขภาพ ซึ่งไม่สามารถทำงานเดิมได้ เนื่องจากก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต และนายจ้างไม่สามารถเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้แสดงใบรับรองจากแพทย์
- นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดจ่ายค่าแรง

### ๓.๕ การสิ้นสุดการจ้างงานตามที่ได้ระบุระยะเวลาในสัญญา

การจ้างงานจะสิ้นสุดลงต่อเมื่อระยะเวลาที่ได้ระบุในสัญญาจ้างงานระหว่างทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้หมดลง ตามกฎแล้วนายจ้างควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบอย่างน้อย ๓ วันก่อนสัญญาจ้างงานหมดอายุ อย่างไรก็ตาม ในกรณีระยะเวลาการจ้างงานได้สิ้นสุดลงแล้ว แต่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไปโดยที่นายจ้างรับรู้ด้วยนั้น ให้ถือว่าการจ้างงานดังกล่าวเป็นการจ้างงานแบบไม่กำหนดระยะเวลา

### ๓.๖ การสิ้นสุดการจ้างงานในระยะทดลองงาน

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถสิ้นสุดการจ้างงานในระยะทดลองงานได้ โดยไม่ต้องให้เหตุผล หรือไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องทำหนังสือแจ้งยุติการจ้างงานให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง อย่างน้อย ๓ วันก่อนการจ้างงานจะสิ้นสุดลง

### ๓.๗ การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ไม่ว่าจะบอกเลิกจ้างงานทันทีหรืออยู่ระหว่างช่วงทดลองงาน ซึ่งถือว่าเป็น โฆษะ ลูกจ้างสามารถแจ้งความประสงค์ขอทำงานต่อได้ โดยสัญญาจ้างงานจะยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ และนอกจากนั้นนายจ้างยังต้องจ่ายเงินค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับรายได้โดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

## **๔. ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักงาน ค่าล่วงเวลา**

### ๔.๑ ชั่วโมงการทำงาน

กฎหมายเซ็กได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ห้ามทำงานเกิน ๓๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน ๖ ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่เป็นการจ้างงานระยะสั้น นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงที่จะคำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงได้ ตามข้อตกลงการจ้างงานระยะสั้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### ๔.๒ ตารางชั่วโมงการทำงาน

ลูกจ้างทำงาน ๕ วันต่อสัปดาห์ โดยนายจ้างเป็นผู้จัดตารางชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน นายจ้างต้องจัดการตารางทำงานไม่ให้ขัดต่อหลักความปลอดภัยในการทำงาน และไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง

ลูกจ้างสามารถมีตารางทำงานที่เหมือนกันในแต่ละสัปดาห์ หรือทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานหรือตารางทำงานของแต่ละสัปดาห์ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างมีตารางทำงานปกติ ลูกจ้างสามารถทำงานกะหนึ่งได้ไม่เกิน ๕ ชั่วโมง แต่ในบางกรณี ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันโดยที่ลูกจ้างสามารถทำงานกะหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมง

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีตารางทำงานปกติ ชั่วโมงทำงานรวมของลูกจ้าง (ไม่นับชั่วโมงจากการทำล่วงเวลา) ต้องไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ภายใน ๒๖ สัปดาห์ติดต่อกัน ในบางกรณีทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงชั่วโมงทำงานให้ไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมงภายใน ๕๒ สัปดาห์ได้

ในกรณีลูกจ้างไม่มีตารางทำงานปกติ นายจ้างจำเป็นต้องแจ้งตารางทำงานหรือชั่วโมงทำงานให้ลูกจ้างทราบอย่างน้อย ๒ สัปดาห์ล่วงหน้า หรือทั้งสองสามารถตกลงกำหนดระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าเอง

#### ๔.๓ เวลาพักผ่อน

เมื่อลูกจ้างทำงานครบ ๖ ชั่วโมงติดต่อกัน ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักเป็นเวลา ๓๐ นาที ส่วนลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีสามารถหยุดพักได้หลังจากได้ทำงานมาแล้ว ๔ ชั่วโมงครั้งติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานที่ไม่สามารถหยุดพักได้ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้นับช่วงเวลารวมเป็นชั่วโมงทำงานด้วย

#### ๔.๔ เวลาพักผ่อนเมื่อทำงานสองกะ

ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานเป็นกะ นายจ้างต้องจัดเวลาพักผ่อนให้ลูกจ้างเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๒ ชั่วโมง ก่อนที่กะที่สองจะเริ่มขึ้น

#### ๔.๕ วันหยุดพัก

ลูกจ้างมีสิทธิมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีและในวันหยุดราชการ อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักได้

#### ๔.๖ วันหยุดต่อสัปดาห์

นายจ้างต้องจัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย ๓๕ ชั่วโมงติดต่อกันต่อสัปดาห์ ในกรณีลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี นายจ้างต้องจัดวันหยุดให้ไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมงติดต่อกันต่อสัปดาห์

#### ๔.๗ การทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาในกรณีจำเป็นเท่านั้น นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นเวลามากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ ๑๕๐ ชั่วโมงต่อปีได้

## ๕. วันหยุด

### ๕.๑ วันหยุดปกติ

ก) วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามสัดส่วน

ลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลาไปแล้วไม่น้อยกว่า ๖๐ วันในระยะเวลาหนึ่งปีตามปฏิทิน สามารถมีวันหยุดพักผ่อนในปีปฏิทินเดียวกันได้ ในกรณีลูกจ้างทำงานไม่ครบ ๑ ปี ลูกจ้างสามารถขอวันหยุดตามสัดส่วนได้

วันหยุดตามสัดส่วน หมายถึง การที่ลูกจ้างสามารถมีวันหยุดรายเดือนในช่วงเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง ซึ่งแต่ละเดือนมีจำนวนวันหยุดเท่ากัน โดยนับเป็น ๑ ใน ๑๒ ของจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งหมด (จำนวนวันหยุดประจำปีทั้งหมด หารด้วย ๑๒)

ในกรณีลูกจ้างเปลี่ยนนายจ้าง โดยได้เริ่มงานทันที นายจ้างคนใหม่เป็นผู้รับผิดชอบจัดวันหยุดพักผ่อนตามสัดส่วนให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างต้องหยุดทำงานเพราะได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้ทำงานด้านบริหารของรัฐเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างมีสิทธิ์ขอวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือวันหยุดตามสัดส่วนจากรัฐได้ นอกจากนั้นลูกจ้างยังสามารถขอวันหยุดเพิ่มในกรณีที่ลูกจ้างยังคงมีวันหยุดเหลือจากการทำงานกับนายจ้างคนก่อน และในกรณีที่ลูกจ้างกลับมาทำงานปกติกับนายจ้างคนเดิม แต่ยังไม่ได้อลาหยุดระหว่างทำงานให้หน่วยงานของรัฐ นายจ้างจะต้องจัดวันหยุดเพิ่มให้ลูกจ้างเป็นการชดเชยด้วย

ตามปกติแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้เป็นเวลา ๔ สัปดาห์ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีตารางทำงานปกติในแต่ละสัปดาห์ นายจ้างสามารถจัดวันหยุดให้ลูกจ้างได้โดยคิดตามอัตราส่วนของระยะเวลาชั่วโมงทำงาน

### ๕.๒ วันหยุดในกรณีพิเศษ

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลาอย่างน้อย ๖๐ วันในระยะเวลาหนึ่งปีตามปฏิทิน ลูกจ้างสามารถขอวันหยุดตามสัดส่วนจากนายจ้างหลังจากทำงานมาแล้ว ๒๑ วันได้ โดยจำนวนวันหยุดนับเป็น ๑ ใน ๑๒ ของจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งหมด (จำนวนวันหยุดประจำปีทั้งหมด หารด้วย ๑๒)

### ๕.๓ วันหยุดนักขัตฤกษ์

ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือจัดวันหยุดชดเชยให้ลูกจ้าง ดังที่จะได้ระบุในหัวข้อถัดไป

## **๖. อัตราค่าจ้าง**

ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงเรื่องอัตราค่าจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงาน ในกรณีสัญญาจ้างงานไม่ระบุอัตราค่าจ้าง นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงร่วมกัน หรือกฎบริษัทไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดอัตราค่าจ้าง นายจ้างต้องยื่นหนังสือตกลงเรื่องค่าแรงให้แก่ลูกจ้างในวันแรกที่ลูกจ้างทำงาน โดยมีรายละเอียดของการจ่ายค่าจ้าง วัน และสถานที่จ่ายค่าจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ รวมทั้งยังต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างเก็บไว้ นายจ้างต้องยื่นหนังสือให้ลูกจ้างในวันแรกของการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างช้าที่สุด

หลักการ “ให้ค่าตอบแทนตามค่าของงาน” (EQUAL WAGE FOR EQUAL WORK) ถือเป็นกฎทั่วไปในสาธารณรัฐเช็ก หมายความว่านายจ้างต้องจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่เทียบกันหรือลูกจ้างที่ทำงานเหมือนกัน

ลักษณะงานที่เท่าเทียมกันหรืองานที่เหมือนกันนั้น หมายถึง งานใดๆก็ตามที่มีความสลับซับซ้อนระดับความยากง่าย และต้องการความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน โดยผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน นายจ้างประเมินผลของงานตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและฝีมือในการทำงานของลูกจ้าง

### ๖.๑ ค่าแรงขั้นต่ำ

ลูกจ้างที่อยู่ในสาธารณรัฐเช็กทุกคนต้องได้รับค่าแรงไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดไว้โดยรัฐบาลเช็ก คือ ๗,๕๕๕ คอร์รูน่าต่อเดือน หรือ ๔๘.๑๐ คอร์รูน่าต่อชั่วโมง

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างพื้นฐานไม่ถึงค่าแรงขั้นต่ำ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าจ้างในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ค่าจ้างทำงานกลางคืน ค่าจ้างในวันหยุดสุดสัปดาห์ และค่าจ้างจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

๖.๒ ค่าแรง เงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินค่าชดเชย จากการทำงานล่วงเวลา

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า ๒๕ % ของรายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง ยกเว้นนายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันให้ลูกจ้างมีเวลาหยุดชดเชยตามเวลาที่ได้ทำงานล่วงเวลา แทนการรับค่าล่วงเวลา

อย่างไรก็ดี เมื่อนายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหยุดภายในระยะเวลาสามเดือนหลังลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันนั้น ลูกจ้างมีสิทธิรับเงินค่าล่วงเวลาตามอัตราที่กำหนดไว้ข้างต้น

๖.๓ ค่าแรง เงินเพิ่มพิเศษ และวันหยุดชดเชย จากการทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์

เมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างและอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดชดเชยตามเวลาที่ได้ทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างต้องจัดวันหยุดชดเชยให้ลูกจ้างภายในระยะเวลาสามเดือน หรือภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

เมื่อลูกจ้างหยุดชดเชยตามข้อตกลง นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างตามรายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง

อย่างไรก็ดี ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงให้นายจ้างจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างแทนการหยุดชดเชย โดยเงินดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานเนื่องจากตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ

๖.๔ ค่าแรงและเงินเพิ่มพิเศษ จากการทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์

หากลูกจ้างทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ลูกจ้างต้องได้รับเงินค่าจ้างต่อชั่วโมงในอัตราไม่ต่ำกว่า ๑๐ % ของรายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งวันหยุดประจำสัปดาห์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ นายจ้างยังคงต้องจ่ายเงินพิเศษให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุด



### ๖.๕ การได้รับค่าจ้างเป็นสิ่งของนอกเหนือจากเงิน

นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของให้กับลูกจ้างได้ โดยเป็นความยินยอมและความต้องการของลูกจ้าง และทั้งสองฝ่ายต้องตกลงร่วมกันก่อน อย่างไรก็ตาม นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้ตามค่าแรงขั้นต่ำก่อนที่จะสามารถให้สิ่งของแทนค่าแรงที่เหลือ

สิ่งของที่สามารถให้แทนค่าแรงประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ต่างๆ งาน และการบริการ (ยกเว้นเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ผลิตภัณฑ์ยาสูบ และสิ่งเสพติดทั้งหลาย) โดยสิ่งของทั้งหมดที่จะจ่ายลูกจ้างแทนค่าจ้างต้องคำนวณและตีราคาอย่างเป็นธรรมต่อลูกจ้าง คือ เป็นราคาเดียวกับราคาตลาด หรือเป็นราคาเดียวกับที่นายจ้างได้รับจากลูกค้าคนอื่น

### ๖.๖ รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง

โดยมากแล้ว นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินสดหรือโอนผ่านธนาคาร ในวันที่ได้ระบุไว้ในสัญญา ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหลังจากได้ทำงาน และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างช้าสุดภายในระยะเวลา ๑ เดือนถัดมา หากลูกจ้างต้องการรับเงินล่วงหน้าก่อนวันรับค่าจ้างที่ระบุไว้นั้น ทั้งสองฝ่ายต้องตกลงร่วมกันก่อน

นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นสกุลเงินอื่นได้ หากธนาคารแห่งชาติของเช็กได้กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินดังกล่าวไว้

---