

przypadku trzy lata, bieg sprawy rozpoczyna się od dnia, w którym prawo mogło być domagane się po raz pierwszy według § 101 ustawy nr 40/1964 Dz. U. (Kodeks Cywilny).

Kontakt z urzędem pracy

W przypadku niezdolności płatniczej pracodawcy, jest dalsze postępowanie wyznaczone ustawą nr 118/2000 Dz. U. O ochronie pracowników podczas niezdolności płatniczej pracodawcy i zmianie niektórych ustaw w brzmieniu późniejszych przepisów. Urząd pracy najpóźniej do 5 dni roboczych od informacji ze sądu, że był wniesiony wniosek na ogłoszenie upadłości, na desce urzędowej wywiesi informację o pracodawcach, których pracownicy mogą swe roszczenia płacowe dochodzić w urzędzie pracy i równocześnie urząd pracy informuje o terminie w którym można swe roszczenia dochodzić. Roszczenie płacowe może pracownik dochodzić najpóźniej do 3 miesięcy od dnia, w którym urząd pracy zamieścił informację na desce urzędowej. Pracodawca jest w niezdolności płatniczej, jeżeli nie uiścił ważnych roszczeń płacowych w dzień, który następuje po dniu, w którym był we właściwym sądzie w Republice Czeskiej wniesiony wniosek o ogłoszenie upadłości pracodawcy albo w przypadku

pracodawcy międzynarodowego również dniem, w którym był ogłoszony za niezdolnego finansowo właściwym organem w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. W takim przypadku się pracownik może zwrócić do któregokolwiek urzędu pracy. Jednakowo jak w państwach UE jest również u nas wyznaczony limit roszczeń płacowych, najwyżej 1,5 krotność decydującej kwoty. O fakcie że na pracodawcę była ogłoszona upadłość, informuje urząd pracy na swej desce urzędowej, jak i również o tym informuje MPSV na swych stronach internetowych.

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat
stosunków i warunków pracy
© 2008

PRACODAWCA NIE ZAPŁACIŁ PRACOWNIKOWI WYNAGRODZENIA

W przypadku, że pracownikowi w terminie wyznaczonym pracodawcą nie było wypłacone wynagrodzenie, pracownik:

- wezwie pracodawcę pisemnie do uiszczenia zaległej kwoty z wyznaczeniem terminu płatności, takie wezwanie nie ma żadnych skutków prawnych
- ma możliwość natychmiast rozwiązać stosunek pracy według § 56 ustawy nr 262/2006 Dz. U., (Kodeksu Pracy),
- może wnieść wniosek o przeprowadzenie kontroli przez inspektorat pracy,
- może wnieść pozew sądowy,
- w przypadku niezdolności płatniczej kontaktuje urząd pracy.

Natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy

Według § 56 ustawy nr 262/2006 Dz. U. - kodeksu pracy, w brzmieniu późniejszych zmian (dalek tylko KP), może pracownik z uczynkiem natychmiastowym rozwiązać stosunek pracy jeżeli już upłynęło 15 dni od płatności wynagrodzenia a pracodawca nie uiścił

wynagrodzenia, ekwiwalentu wynagrodzenia lub jakiegokolwiek innego składnika. Natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy musi pracownik dokonać na piśmie w terminie do 2 miesięcy, licząc od dnia, w którym o powodach natychmiastowego rozwiązania się dowiedział a najpóźniej do 1 roku, licząc od dnia, w którym powód powstał. Powód musi być określony tak, by go nie było można zamienić z innym powodem i nie wolno go dodatkowo zmieniać. Natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy musi być drugiej stronie doręczone w wyznaczonym terminie, inaczej jest nieważne.

Wniosek o przeprowadzenie kontroli

Pracownik ma możliwość wnieść wniosek o przeprowadzenie kontroli, albo bezpośrednio na właściwym okręgowym inspektoracie pracy (adresy można znaleźć na www.suip.cz, ewentualnie na Państwowym Urzędzie Inspekcji Pracy). Zaszeregowanie miejscowe okręgowego inspektoratu pracy do przeprowadzenia kontroli kieruje się miejscem działalności kontrolowanej osoby, tj. miejscem faktycznego wykonywania pracy. Jeżeli pracownik się zdecyduje wnieść o przeprowadzenie kontroli, jest wskazane do takiego wniosku dołączyć i kopie dokumentów dotyczących jego stosunku pracy (umowę o pracę, wymiar płacowy, zaświadczenie o pracy, ewentualnie innych dokumentów

Równocześnie trzeba podać miejsce wykonywania pracy, jeżeli różni się od siedziby pracodawcy.

Cześci wniosku:

- imię i nazwisko,
- data urodzenia (nieobowiązkowo),
- miejsce pobytu lub inny adres w celu doręczenia,
- konkretne dane dotyczące niezapłaconego wynagrodzenia, ekwiwalentu lub ich części,
- podpis wnioskodawcy.

W przypadku wniosku w formie elektronicznej jest wskazane, by był potwierdzony pisemnie lub ustnie do protokołu albo aby wniosek elektroniczny był podpisany podpisem elektronicznym. Jeżeli powyższe warunki nie będą spełnione i kontrola będzie przez właściwy okręgowy inspektorat pracy przeprowadzona, będzie pracownik informowany tylko o tym, czy kontrola była przeprowadzona czy nie. Jeżeli warunki nie będą spełnione zgodnie z postanowieniem § 5 ust. 2 ustawy nr 251/2005 Dz. U. o inspekcji pracy, w brzmieniu późniejszych zmian (dalej tylko ustawa o inspekcji pracy), będzie pracownik poinformowany pisemnie o

wynikach kontroli. Informacją o wynikach kontroli nie wolno naruszyć prawa i prawem chronionych interesów pracodawcy i praw innych osób do ochrony dóbr osobistych i danych osobistych.

Okręgowe inspektoraty pracy mogą kontrolować pracodawców w kwestiach dotrzymania obowiązków wynikających z przepisów prawnych podanych w § 3 ustawy o inspekcji pracy, żądać usunięcia stwierdzonych niedopełnień i za stwierdzone niedopełnienia są upoważnione pracodawcom wymierzać kary pieniężne).

Ocena powagi wniosku i wyznaczenie terminu ewentualnej kontroli jest całkowicie w kompetencji właściwego okręgowego inspektoratu pracy. Obecnie inspektoraty pracy są zaważone dużą ilością wniosków. Z tych powodów nie można wnioski rozpatrywać w krótkich terminach.

Wniesienie pozwu sądowego

Dalej pracownik ma możliwość wnieść pozew do właściwego sądu i tak wprost dochodzić swych roszczeń finansowych. Do tego trzeba spisać pozew, którego należności są podane w ustawie nr 99/1963 Dz. U., (Kodeks Postępowania Cywilnego), w brzmieniu późniejszych przepisów, w § 79. Okres przedawnienia jest w tym