

работодателят подходът е определен в законът номер 118/2000 от Законите, за охрана на работниците при платежната несъстоятелност на работодателят и за промените на някои закони, във валидното им съдържание. Работодателят е в платежна несъстоятелност тогава, когато незадоволява платежните си задължения относно изплащането на заработените заплати на работниците, и то в денят следващ след деня, когато на него е наложен мораториум преди откриването на производството по несъстоятелност, или след денят, когато е било на него открито производство по несъстоятелност при съответният съд в Чешката Република, или при над национален работодател също в денят, когато е бил обявен в платежна несъстоятелност при съответният орган на друга членска държава от Европейския Съвет. За това, че е на работодателят обявен конкурс, информира бюрото по труда на своето административно табло, също така за това информира и Министерството по труда и социалните грижи (MPSV) на своите интернет страници. Работникът може да уплътни правото си на заработената заплата в срок определен в този закон, и то на бюрото по труда, където ще му бъде дадена по-точна информация за това как да постъпва за напред.

Държавна инспекция на труда,
Отдел трудово - правните отношения и условията на труда
© юни 2010 год.

РАБОТОДАТЕЛЯТ НЕ Е ИЗПЛАТИЛ НА РАБОТНИКЪТ ЗАРАБОТЕНАТА ЗАПЛАТА

Основна информация

В случаят, че не е била изплатена на работникът заработената заплата в определеният от работодателят редовният термин, то работникът:

- писмено призовава работодателят за заплащане на дължимата сума в рамките на определения термин за изплащане, тази призовка няма никакъв правен характер,
- има правото веднага да прекрати трудовото отношение според Чл. 56 от законът номер 262/2006 от Законите, Кодексът на труда,
- може да подаде предложение към областната инспекция по труда,
- може да подаде жалба към съответния съд,
- да контактува бюрото по труда в случаите на платежната несъстоятелност на работодателят.

Моментално прекратяване на трудовото отношение

Според Чл. § 56 на закона номер 262/2006 от Законите, Кодексът на труда, в съдържанието на следващите наредби (нататък само „Кодекс на труда“), може работникът моментално да прекрати трудовото отношение при налице на предпоставките, че са вече изтекли 15 дни след терминът на изплащането на заработената заплата и работодателят не е изплатил заработената заплата, компенсация на заплатата или на някои от

нейните съставни части. Моменталното прекратяване на трудовото отношение трябва работникът да проведе в писмена форма, само в срок от 2 месеца от денят, когато за причината за моменталното прекратяване се е научил, най-късно обаче до 1 година от датата, когато тази причина е възникнала. Причината трябва да бъде причинно ограничена и то така, че да не бъде заменена с друга и не може допълнително да бъде променяна. Моменталното прекратяване на трудовото отношение трябва да бъде в определения срок предадено на другата страна, в обратният случай е невалидно. Работникът има правото на 3 месечни компенсации.

Подаване на предложение за контрол

Работникът може също да подава предложение за провеждане на контроли, това може да се извърши пряко към съответната инспекция по труда (адресът можете да намерите на www.suip.cz), евентуално към Държавната инспекция по труда. Местния клон към областната инспекция по труда за провеждане на контрола се ръководи от местото на действие на контролираното лице, т.е. местото, където е извършвана съответната трудова дейност. Ако работникът реши да подаде предложение/съзира, би било добре към това да предложи и копие на документите касаещи въпросното трудовото отношение на работникът (трудов договор, решение за размерът на трудовото възнаграждение, удостоверение за работа, евентуално и други документи касаещи изпълнението на трудовата дейност). Едновременно с това трябва да посочи местото на работа, ако същата не съвпада със седалището работодателят.

Предложение за контрола може да се подаде писмено, устно или по телефона. Разследването и преценяването на сериозните предложения и определянето на терминът на контролът е напълно в компетенцията на съответната областна инспекция по труда. Областната инспекция по труда има правото да контролира при работодателите спазването на задълженията произтичащи от правните наредби посочени в постановките на Чл. 3 от закона за инспекциите по труда, изискване на отстраняването на установените недостатъци и за установените нарушения може да издава актове и глоби на работодателите. В никакъв случай обаче не може в рамките на своите компетенции да решава задоволяването на индивидуалните изисквания на работниците спрямо работодателите (например не може да изисква изплащането на не изплатени заработени заплати или други финансови задължения). В този случай трябва работникът да се обърне към съответният съд със съответната жалба.

Подаване на жалба в съда

Работникът може също да подава жалба към съответният съд и така директно да изисква изпълнението на своите парични права. За това трябва да напише жалба, чийто съдържание е посочено в законът номер 99/1963 от Законите, Граждански процесуален ред, в съдържанието на следващите наредби, в Чл. 79. Срокът на давност в този случай е три години и започва да тече от датата, когато правото е било възможно да бъде изпълнено за първи път според постановките на Чл. 101 от законът номер 40/1964 от Законите, Гражданският кодекс. Контактване на бюро по труда В случаите на платежната несъстоятелност на