

Pentru munca suplimentară efectuată va fi primi salariatul în plus un spor la salariu, care nu poate fi mai mic de 25 % din câștigul mediu lunar, sau aceasta va fi compensată prin ore libere plătite.

Salariatul beneficiază, **pentru munca prestată în ziua de sârbătoare**, de plata salariului și de o zi liberă plătită cu compensația de salariu având valoarea câștigului mediu, sau de un spor la salariul atins, care nu poate fi mai mic de 100 % din câștigului mediu, în locul compensației cu zi liberă plătită.

Pentru munca prestată în timpul nopții, salariatul va beneficia de plata salariului atins și de un spor la salariu care nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea câștigului mediu, cu excepția cazului în care contractul colectiv de muncă care poate stabili alte cuantumuri pentru adaosurile salariale.

Pentru munca prestată în condiții dificile de muncă, salariatul va beneficia de plata salariului atins și de un spor la salariu care nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea salariului minim de bază pentru fiecare factor ambiental care îngreunează condițiile de muncă. Pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică salariatul va beneficia de plata salariului atins și de un spor la salariu care nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea câștigului mediu. În contractul colectiv de muncă pot fi stabilite și alte cuantumuri minime și modalități de determinare a adaosurilor la salariu.

SALARIUL LA SCHIMBAREA FELULUI MUNCII

În cazul în care salariatul a fost trimis să efectueze o muncă diferită de cea stabilită în contractul individual de muncă și pentru care drepturile salariale sunt mai mici, angajatul va beneficia, pe perioada prestării muncii diferite, de un supliment de plată a diferenței până la valoarea salariului pe care acesta l-a atins înaintea schimbării felului muncii.

COMPENSAȚIA PENTRU PERIOADA DE DISPONIBILITATE LA TELEFON

Pentru perioada de disponibilitate a salariatului la telefon, acesta va beneficia de o compensație nu mai mică de 10 % din valoarea salariului mediu.

REMUNERAREA ÎN BAZA UNOR CONVENȚII

Mărimea și condițiile de acordate a recompensei trebuie să fie conform condițiilor stabilite în contractul de efectuare a unei lucrări suplimentare sau din contractul de efectuare a unor lucrări care se repetă în mod periodic, iar cuantumul recompensei nu poate fi mai mic decât valoarea salariului minim.

Mai multe informații vor fi oferite în paginile siteului www.suip.cz, sau la Inspectoratele Regionale de muncă, a căror adrese sunt specificate de paginile siteului menționat anterior.

Oficiul de Stat pentru Inspekția Muncii,
 Secția Relații și Condiții de Muncă
 ©Ianuarie 2010

INFORMAȚII DE BAZĂ PENTRU STRĂINI CU PRIVIRE LA LEGISLAȚIA MUNCII DIN REPUBLICA CEHĂ

ÎNCEPEREA RAPORTULUI DE MUNCĂ ȘI MODIFICĂRILE ADUSE ACESTUIA

Raporturile de muncă se stabilesc în baza unui contract de ocupare a forței de muncă care este încheiat între un salariat și un angajator.

Contractul individual de muncă: trebuie să fie încheiat în scris; în contractul de muncă angajatorul și salariatul trebuie să cadă de acord asupra felului muncii pe care salariatul o va presta, asupra locului de desfășurare a activității și asupra zilei de începere a raportului de muncă, fără acestea contractul de ocupare a forței de muncă nefiind valabil; dacă în contractul de ocupare a forței de muncă nu sunt incluse informațiile cu privire la drepturile și obligațiile care decurg din raportul de muncă, atunci angajatorul trebuie să îl informeze în scris pe salariat de acestea, într-un termen nu mai lung de o 1 lună de la începerea raportului de muncă.

Perioada de probă: are durata maximă de trei luni și trebuie redactată în scris, în caz contrar aceasta nefiind valabilă; pentru a fi valabilă, aceasta poate fi convenită cel târziu în ziua începerii efective a activității de muncă.

Durata raportului de muncă: putem distinge două tipuri de rapoarturi de muncă: încheiate **pe o perioadă nedeterminată**, atunci când durata unui contract de ocupare a forței de muncă nu este limitată în timp, și încheiate **pe o perioadă determinată**, atunci când durata contractului de ocupare a forței de muncă este limitată în timp.

Modificările raportului de muncă: contractul individual de muncă se poate modifica numai în scris și numai atunci când angajatorul și salariatul au convenit asupra modificărilor respective.

CONVENȚII DE EXECUTARE A UNOR LUCRĂRI, ÎN AFARA ACTIVITĂȚII PRINCIPALE DIN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

De asemenea, angajatorul poate conveni împreună cu salariatul încheierea și: **unei convenții de executare de lucrări**, cu o durată de maximum 150 ore pe an, sau **a unei convenții de executare a unei activități determinate**, cu o durată de maximum o jumătate din perioada săptămânală de lucru stabilită.

ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

Raportul de muncă din baza contractului individual de muncă poate fi desfăcut numai:

Cu acordul părților – desfacerea contractului individual de muncă trebuie făcută în scris și trebuie convenită în aceasta data încetării raportului de muncă.

Prin reziliere a contractului, cu preaviz - declarația de reziliere trebuie făcută în scris și înmănată celuilalt participant la contract. Relațiile de muncă vor înceta să existe începând cu data convenită, iar perioada de preaviz nu poate fi mai mică de două luni. Salariatul poate rezilia contractul individual de muncă din orice motiv sau fără menționarea motivului demisiei. **Angajatorul** poate concedia salariatul numai pentru un motiv în conformitate cu reglementările date de Codul Muncii. **Angajatorului nu îi este permis să desfacă contractul individual de muncă în cursul perioadei de protecție socială.**

Desfacerea imediată a contractului individual de muncă - atât angajatorul cât și salariatul pot desface imediat contractul individual de muncă, fără aviz, dar numai din unul din motivele clar delimitate de reglementările Codului Muncii; notificarea desfacerii imediate a contractului de muncă trebuie făcută în scris; în acest caz, neexistând perioadă de preaviz, raportul de muncă va înceta în momentul predării declarației de reziliere imediată celeilaltei părți contractuale. **Desfacerea imediată**

a contractului individual de muncă în perioada de probă – atât angajatorul cât și salariatul pot desface imediat contractul individual de muncă în perioada de probă, din orice motiv sau fără menționarea motivului demisiei sau concedierii. Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut în perioada de probă în timpul primelor 14 zile calendaristice de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă a salariatului. **Încetarea raportului de muncă cu durată determinată – prin expirarea termenului stabilit în contractul individual de muncă.**

Raportul de muncă cu un străin încetează să existe: în ziua în care permisul de ședere pe teritoriul Republicii Cehe se încheie în baza unei decizii executorii a autorității relevante cu privire la anularea permisului de ședere, sau în ziua în care a intrat în vigoare sentința tribunalului de pedepsire cu expulzarea străinului de pe teritoriul Republicii Cehe, sau la expirarea termenului pentru care a fost emis permisul de muncă. În unele cazuri salariatului îi revine dreptul, la desfacerea contractului individual de muncă, de a primi un număr stabilit de **salarii compensatorii**. La încetarea raportului de muncă, angajatorul are obligația să elibereze angajatului o **adeverință privind activitatea acestuia în muncă**.

ANGAJATORUL NU A PLĂTIT ANGAJATULUI SALARIUL

În cazul în care angajatorul nu a plătit salariul în termenul scadent stabilit de angajator, atunci salariatul:

- va solicita, în scris, angajatorului să plătească suma restantă într-un termen de plată scadent stabilit,
- are posibilitatea de a desface imediat contractul de ocupare a forței de muncă în cazul în care au trecut 15 zile de la termenul scadent de plată a salariului,
- are posibilitatea de a depune o sesizare la Inspectoratul Regional de muncă, în care va solicita efectuarea inspecției,
- are posibilitatea de a intenta o acțiune în justiție, la tribunalul respectiv,
- va contacta Oficiul Forțelor de Muncă în cazul în care angajatorul se află în situație de insolabilitate.

TIMPUL DE MUNCĂ

Lungimea unei săptămâni de lucru este stabilită la 40 de ore de muncă și aceasta nu trebuie să fie depășită. În cazul salariaților care lucrează în regim de lucru în două schimburi durata timpului de lucru nu poate să depășească 38,75 de ore pe săptămână.

Pentru salariații care lucrează în subteran, la extracția de cărbune, de minereuri feroase și neferoase, la construcțiile din subteran în legătură cu activitatea de extracție minieră, precum și la locurile de muncă de extracție minieră geologică, precum și salariații care lucrează în regim de lucru în trei schimburi sau în regim continuu de lucru, durata timpului de lucru nu poate depăși 37,5 ore pe săptămână.

Pentru angajații având o vârstă mai mică de 18 ani lungimea schimbului de lucru, în oricare din zilele respective de lucru, nu poate depăși 8 ore de muncă și, în cazul lucrului în baza mai multor contracte de ocupare a forței de muncă, săptămâna de lucru nu poate depăși un total de 40 de ore pe săptămână.

În cazul împărțirii proporționale a duratei programului de muncă lungimea schimbului de lucru nu poate să depășească 9 ore, iar în cazul împărțirii neproporționale aceasta nu poate să depășească 12 ore.

în interes de serviciu corespunzător sumei dovedite de angajat sau în cuantumul cheltuielilor în conformitate cu costul obișnuit al lucrurilor și serviciilor în perioada de timp respectivă și în funcție de localitatea în care a avut loc deplasarea în interes de serviciu (taxele de parcare, costul transportului cu feribotul, taxele de telefon, trimerile de telegrame, fax, etc).

REMUNERAREA MUNCII PRESTATE ȘI REMUNERAREA ÎN BAZA CONVENȚIILOR

Salariatul beneficiază de un salariu sau remunerație pentru munca prestată, sau de recompensă în cazul efectuării de servicii sau lucrări în baza unor convenții încheiate.

La stabilirea salariului acordat se va ține cont de complexitatea muncii, de responsabilitatea în muncă și de dificultatea muncii prestate, precum și de condițiile de muncă în care se lucrează și de productivitatea muncii și de rezultatele obținute în muncă. **Pentru o muncă identică** prestată sau având **aceeași valoare** (munca similară), toți salariații **aceluiași angajator** vor primi un același salariu sau **aceeași recompensă în baza convenției încheiate** (echitatea recompenselor). **Termenul de plată a salariului pentru munca prestată se va face cel târziu în luna calendaristică următoare celei în care a apărut dreptul angajatului la plata salariului sau a vreunei componente a acestuia.**

Salariul minim (pe țară) este cea mai mică recompensă admisibilă pentru munca depusă. În salariul minim nu intră sporurile la salariu pentru munca suplimentară prestată, nici sporurile pentru zilele lucrate în zile de sărbătoare legale sau sporurile de noapte, nici sporurile pentru munca în condiții dificile de muncă și nici cele pentru lucrul în zilele de sâmbătă și de duminică. **Salariul de bază** (tarifar minim) este de cel puțin 8000 Kč (coroane cehe) pentru o săptămână de lucru de 40 ore, adică de 48,10 coroane cehe pe oră.

În cazul în care salariul, câștigul sau recompensa în baza unor convenții de activitate suplimentară nu ating valoarea salariului de bază, atunci angajatorul are obligația de a îi plăti angajatului diferența respectivă cu un supliment de plată.

Salariul garantat este salariul sau câștigul pe care angajatul are dreptul să îl ia în conformitate cu reglementările Codului Muncii, în conformitate cu contractul, în conformitate cu prescripțiile de ordine interioară sau în conformitate cu documentul (foaia) de calcul a salariului.

Nivelul cel mai scăzut al salariului garantat nu poate fi mai mic decât cuantumul minim al salariului de bază.

În cazul în care salariul sau recompensa (câștigul) nu ating valoarea cea mai mică a salariului garantat, atunci angajatorul are obligația de a îi plăti salariatului angajat diferența respectivă (supliment de plată).

SALARIUL (RECOMPENSA)

este negociat într-un contract colectiv de muncă, sau este convenit într-un contract individual de muncă sau în cadrul unui alt contract sau, după caz, acesta este stabilit de angajator printr-un regulament intern sau de foaia de calcul a salariului, în funcție de încadrarea profesională. Angajatorul are obligația de a elibera angajatului, în ziua începerii efective a activității de muncă, un document scris conținând drepturile acestuia de salarizare, care trebuie să cuprindă informațiile privind modalitatea de remunerare, termenul și locul de plată a salariului, numai atunci când aceste informații nu sunt conținute de contractul de muncă sau de regulamentul intern.

În cazul în care vor apărea unele modificări ale realităților conținute în foaia de calcul a salariului salariatului, angajatorul are obligația de a le aduce la cunoștința salariatului în scris cel mai târziu în ziua în care va intra în vigoare modificarea respectivă.

transport utilizate și modul de cazare) sunt stabilite în prealabil de către angajator, în scris, luând în considerare interesele justificate ale salariatului.

Salariatul, care prestează o muncă pentru angajator în baza unor convenții de efectuare a unor lucrări în afara contractului principal de muncă, poate beneficia de decontarea cheltuielilor de transport numai în cazul în care acest drept a fost convenit în acordul încheiat și, de asemenea, dacă a fost precizat locul de muncă obișnuit pentru prestarea activității principale.

Angajatorul are obligația să furnizeze salariatului o diurnă decontabilă pentru deplasarea în interes de serviciu, având un astfel de cuantum care să acopere presupusa valoare a cheltuielilor de călătorie, dar, cu toate acestea, angajatorul poate cădea de acord cu salariatul ca diurna să nu fie furnizată.

Salariatul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dovedite, având cuantumul corespunzător costului biletelor de călătorie la utilizarea unui mijloc de transport în comun stabilit sau corespunzător costului biletului la utilizarea mijlocului de transport stabilit.

În cazul în care salariatul va utiliza, la solicitarea angajatorului, un vehicul rutier cu motor propriu, acesta va avea dreptul de rambursare a compensației de bază, calculate pentru fiecare 1 km parcurs, și de rambursare a cheltuielilor corespunzătoare pentru combustibilul consumat de vehicul.

Rambursarea cheltuielilor de deplasare pentru vizitarea unui membru de familie

În cazul unei călătorii în interes de serviciu care durează mai mult de 7 zile calendaristice, angajatorul are obligația de a rambursa salariatului cheltuielile de transport dus și întors pentru vizitarea unui membru de familie la locul domiciliului stabil al acestuia sau la un alt loc de reședință convenit în prealabil pentru membrul familiei, cel mult de valoarea sumei corespunzătoare cheltuielilor de transport până la locul de prestare a muncii sau până la locul de muncă unde adesea lucrează salariatul sau la locul domiciliului stabil pe teritoriul Republicii Cehe; cuantumul limită este considerat a fi suma care este cea mai favorabilă pentru salariat. **Angajatorul** va oferi salariatului această rambursare a cheltuielilor cel târziu în cursul celei de-a patra săptămâni de la începerea călătoriei în interes de serviciu sau de la data zilei când a avut loc ultima vizită a membrului de familie, cu excepția cazului în care a fost convenită o perioadă de decontare mai scurtă.

Rambursarea cheltuielilor de cazare

Angajatorul va rambursa angajatului cheltuielile de cazare dovedite pe care le-a suportat. **Cheltuielile de masă** pentru fiecare zi calendaristică petrecută în delegație, angajatorul va oferi angajatului un cuantum al diurnei zilnice pentru masă de nu mai puțin de:

- 60 coroane cehe, în cazul în care deplasarea în interes de serviciu durează 5 până la 12 ore,
- 92 coroane cehe, în cazul în care deplasarea în interes de serviciu durează mai mult de 12 ore dar până la 18 ore, și 144 coroane cehe în cazul unei durate mai mari de 18 ore.

În cazul în care, în timpul deplasării în interes de serviciu, salariatului i-a fost oferită o masă (de forma unui mic dejun, prânz sau o cină) la care salariatul nu contribuie financiar, atunci angajatorul are dreptul de a reduce alocația de subzistență pentru fiecare masă menționată cu un cuantum de până la:

- 70 % din diurna de masă - 5 până la 12 ore,
- 35 % din diurna de masă - 12 până la 18 ore,
- 25 % din diurna de masă - mai mult de 18 ore.

Rambursarea cheltuielilor ocazionale

Angajatorul va rambursa cuantumul cheltuielilor ocazionale necesare în legătură cu călătoria

Pauza în muncă se acordă cel târziu după 6 ore de lucru neîntrerupt (în cazul adolescenților cu o vârstă mai mică de 18 ani cel târziu după 4,5 ore de lucru continuu) și va avea o durată de nu mai puțin de 30 de minute.

Timpul de odihnă neîntreruptă dintre două schimburi de lucru trebuie să fie de cel puțin 12 ore în decurs de 24 ore consecutive. Timpul de odihnă în cursul fiecărei perioade de șapte zile calendaristice consecutive salariatul are dreptul la un timp de odihnă care va dura cel puțin 35 de ore (în cazul tinerilor în vârstă mai mică de 18 ani acesta va fi de cel puțin 48 de ore). Orele suplimentare se pot efectua numai în situații excepționale.

Orele suplimentare, dispuse de angajator să fie prestate, nu pot fi efectuate într-un număr care să depășească în medie 8 ore săptămânal într-o perioadă de 26 de săptămâni consecutive (52 de săptămâni în cazul unor delimitări clare făcute în contractul colectiv de muncă) și 150 de ore într-un an calendaristic.

Un volum mai mare de ore suplimentare decât acesta este posibil de efectuat numai în baza unui acord încheiat cu salariatul.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ

Durata concediului de odihnă anual este de cel puțin 4 săptămâni într-un an calendaristic. Dreptul la acordarea concediului de odihnă îl are salariatul care este angajat pe o perioadă nedeterminată și care a lucrat pentru același angajator fără întreruperi o perioadă de cel puțin 60 de zile într-un an calendaristic.

Concediul de odihnă pentru zilele lucrate are durata egală cu a douăsprezecea parte din cuantumul concediului de odihnă anual pentru fiecare 21 de zile lucrate. **Concediul de odihnă suplimentar** este atribuit unor grupe delimitate de salariați, care lucrează în condiții deosebit de grele. În cazul în care salariatul a lucrat astfel un an calendaristic întreg, acesta va beneficia de 1 săptămână de concediu suplimentar, iar într-un caz diferit de acesta, pentru fiecare 21 de zile lucrate salariatul are dreptul la un concediu suplimentar cu o durată egală cu a douăsprezecea parte din cuantumul acestuia.

Perioada concediului de odihnă se scurtează în cazul în care salariatul nu a lucrat pe perioada unui an întreg, pe motivul existenței unor impedimente în muncă care nu pot fi considerate drept zile lucrate la stabilirea dreptului de concediu de odihnă (e. g. zilele de concediu fără plată – nota tr.). Pentru primele 100 zile lucrătoare nelucrate, concediul de odihnă anual se scurtează cu o perioadă egală cu a douăsprezecea parte din cuantumul acestuia, iar pentru fiecare 21 de zile următoare acesta se va scurta de asemenea cu o perioadă egală cu a douăsprezecea parte din cuantumul concediului anual.

AGENȚIILE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Agenția privată pentru ocuparea forței de muncă pune la dispoziție personalul său salariat să efectueze o muncă temporară în favoarea unui utilizator, în baza unui **acord de repartizare temporară de salariați** încheiat între aceasta și utilizator. Acordul trebuie să fie făcut în scris, în caz contrar nefiind valabil. Agenția privată de ocupare a forței de muncă pune la dispoziție pe salariații săi utilizatorului în baza unei **dispuneri în scris**, care trebuie să conțină următoarele date:

identitatea și sediul utilizatorului, locul de executare a misiunii de muncă temporară pentru utilizator, durata misiunii de muncă temporară, desemnarea șefului, autorizat de către utilizator, care va stabili sarcinile de îndeplinit pentru salariat și va controla activitățile desfășurate de acesta, condițiile pentru declarația unilaterală de încetare a activității desfășurate înaintea expirării perioadei determinate de punere la dispoziție temporară a personalului agenției, informații privind condițiile de muncă și

drepturile salariale sau a modalităților de remunerare a salariului pentru un angajat al utilizatorului având o activitate similară cu aceea care va fi prestată de salariat.

Agenția privată și utilizatorul au obligația de a asigura niște condiții de lucru și de remunerare a muncii salariatului temporar care nu vor fi inferioare celor care sunt sau ar fi fost acordate unui salariat al utilizatorului.

Perioada de punere la dispoziție pentru misiunea de muncă temporară la același utilizator pentru o perioadă mai mare de 12 luni calendaristice consecutive. Această restricție nu este valabilă în cazul în care salariatul angajat al agenției va solicita în mod expres acest lucru sau în cazul în care va fi vorba de o muncă în compensație, în locul unei femei salariate care se află în concediu de creștere a copilului.

TRIMITEREA SALARIATULUI ÎN MISIUNE

Un lucrător (salariat) trimis într-o misiune de lucru de către angajator se consideră a fi acel lucrător (salariat) care a fost pus la dispoziție pe o perioadă limitată temporar, pentru a lucra pe teritoriul unui alt stat membru UE diferit de cel al statului unde lucrează de obicei. În cazul unui salariat, care lucrează pentru un angajator având sediul în unul din statele membre ale Uniunii Europene și care este trimis în misiune de lucru în cadrul prestărilor de servicii supranaționale pe teritoriul Republicii Cehe, va fi valabilă pentru acesta legislația muncii din Republica Cehă, atunci când este vorba de:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a timpului de odihnă,
- durata minimă a concediului anual de odihnă pentru un an calendaristic, respectiv cuantumul proporțional al acestuia,
- salariul minim pe țară, tarifele salariale de bază și sporurile pentru orele suplimentare efectuate,
- securitatea și protecția sănătății în muncă,
- condițiile de muncă pentru femeile gravide angajate, sau pentru cele care alăptează și pentru femeile angajate până la sfârșitul perioadei de nouă luni de la nașterea copilului, precum și pentru angajații adolescenți cu vârsta de până la 18 ani,
- tratamentul egal al angajaților și angajatei și interzicerea tratamentului discriminatoriu,
- condițiile de lucru în cazul așa-numitei puneri la dispoziție de salariați de către agenția privată).

Cele menționate mai sus nu se vor aplica în cazul în care utilizarea legislației statului membru al Uniunii Europene de proveniență a salariatului va fi mai avantajoasă pentru acesta. Favorabilitatea drepturilor se evaluează pentru fiecare drept în parte care va rezulta din legislația raportului de muncă în mod independent. Aceasta nu este valabilă în cazul în care salariatul este trimis în misiune de lucru în cadrul efectuării unor servicii transnaționale de către agenția privată.

IMPEDIMENTE ÎN MUNCĂ DE PARTEA SALARIATULUI

În cazul în care salariatul știe de existența vreunui impediment care îl va face inapt de muncă, acesta va trebui să ceară angajatorului din timp acordarea timpului liber respectiv. În caz contrar, salariatul trebuie să îl informeze pe angajator în legătură cu impedimentul apărut care îl face inapt de a munci și de presupusa lui durată fără întârzieri nejustificate; salariatul trebuie să dovedească angajatorului existența impedimentului care îl face inapt de a munci.

Angajatorul va motiva absența de la locul de muncă a salariatului în perioada în care au existat importante impedimente în calea muncii cu caracter personal, care au împiedicat în mod temporar

pe salariat să-și desfășoare activitatea la locul de muncă, din motive care țin de evenimente aflate de partea salariatului, cum ar fi:

concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, carantina, concediul de maternitate sau concediul pentru creșterea copilului, îngrijirea medicală acordată unui copil mai mic de 10 de ani sau unui alt membru al familiei cu care salariatul locuiește împreună la același domiciliu; îngrijirea copilului mai mic de 10 de ani în cazul în care copilul s-a îmbolnăvit sau a suferit un accident, sau atunci când persoana fizică, care în mod obișnuit se îngrijește de copil, a fost consultată de un medic sau a primit asistența medicală curativă într-o instituție de îngrijire medicală, lucru care nu a putut fi asigurat altfel decât în perioada timpului de muncă al salariatului.

Alte importante impedimente în muncă cu caracter personal În cazul în care un angajat nu poate desfășura o activitate pentru alte importante impedimente în muncă cu caracter personal, care țin de evenimente în relație directă cu persoana acestuia, angajatorul trebuie să acorde angajatului, cel puțin în cuantumul stabilit, timp liber și, în cazurile stabilite, chiar și plata echivalentului salariului sau a câștigului mediu.

IMPEDIMENTELE ÎN MUNCĂ DE PARTEA ANGAJATORULUI

În cazul în care un angajat nu poate efectua activitatea sa de muncă:

- din cauza unei defecțiuni provizorii, pentru care angajatul nu este răspunzător, sau din alte cauze ale activității de lucru, avem de-a face cu golurile de producție și atunci, în cazul în care angajatul nu a fost transferat la un alt loc de muncă, acesta are dreptul la un quantum de remunerație nu mai mic de **80% din valoarea câștigului salarial mediu**,
- ca urmare a întreruperii lucrului din cauza condițiilor atmosferice nefavorabile sau a calamităților naturale și, în cazul în care angajatul nu a fost transferat la o altă muncă, acesta are dreptul la un quantum de remunerație nu mai mic de **60% din valoarea câștigului salarial mediu**.

În cazul în care un angajat nu poate efectua activitatea sa de muncă pentru alte impedimente în muncă care țin de evenimente de partea angajatorului, altele decât timpii morți și întreruperea muncii cauzate de condițiile atmosferice nefavorabile sau de calamitățile naturale, angajatorul va plăti angajatului salariul sau cuantumul **câștigului mediu salarial**.

În cazurile în care angajatorul nu este în măsură, din motive obiective, să asigure, pentru o perioadă de tranziție, cuantumul de muncă stabilit angajatului pentru o săptămână de lucru, din motive de reducere temporară a cererii de produse oferite de către angajator sau a cererii de servicii oferite de acesta, angajatorul va plăti angajatului un quantum nu mai mic de **60% din cuantumul câștigului salarial mediu** sau a unui quantum de salariu mai mic decât câștigul mediu în conformitate cu decizia Oficiului Forțelor de Muncă.

DECONTAREA CHELTUIELILOR DE DEPLASARE ÎN INTERES DE SERVICIU

Cheltuielile de deplasare, legate de activitatea salariatului trimis în deplasare în interes de serviciu, sunt acele cheltuieli care apar în timpul transportului în interes de serviciu, a transportului la un loc de muncă diferit de cel în care salariatul de regulă lucrează, a transportului în legătură cu munca extraordinară prestată în afara schimburilor organizate de la locul obișnuit de muncă din localitate sau de la locul de muncă unde adesea salariatul lucrează, precum și cheltuielile care apar la detașarea într-o altă localitate, la angajarea în muncă sau efectuarea muncii în străinătate. **Condițiile** care pot influența **dreptul de decontare** a cheltuielilor de deplasare și cuantumul sumei de decontare (locul de plecare și locul de încheiere a călătoriei, locul de efectuare a sarcinilor de muncă, mijloacele de