

privire la modificările unor anumite legi, inclusiv novela acestei legi care a intrat în vigoare. Un angajator se află în situație de insolabilitate atunci când nu poate satisface drepturile salariale ale angajaților, și aceasta în ziua următoare zilei când a fost declarat moratoriu de dinaintea procedurii de insolvență sau în ziua următoare datei înaintării propunerii de declarare a insolvenței, în fața instanței de judecată competente din Republica Cehă, iar în cazul unui angajator multinațional în ziua în care a fost declarat insolubil de către autoritatea competentă a statului membru al Uniunii Europene. Oficiul Forțelor de Muncă informează, prin intermediul avizierului său oficial, care angajatori sunt declarați a fi în stare de faliment, ca și Ministerul Muncii și Protecției Sociale Angajat, care aduce și el la cunoștința publicului aceleași informații prin intermediul siteului său de pe internet. Pentru exercitarea drepturilor salariale, salariatul se va putea adresa, în termenul stabilit prin această lege, la Oficiul Forțelor de Muncă, unde vor fi furnizate acestuia și alte informații necesare legate de procedura următoare.

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

ANGAJATORUL NU A PLĂTIT ANGAJATULUI SALARIUL

Informații de bază

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; această solicitare nu are implicații juridice,
- are posibilitatea de a rezilia imediat contractul de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu articolul 56 din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii,
- poate depune o sesizare, în care va cere efectuarea unei inspecții și care va fi adresată Inspectoratului Regional de muncă,
- poate intenta o acțiune în justiție, la tribunalul respectiv,
- contactează Oficiul Forțelor de Muncă, în cazul insolvabilității angajatorului.

Rezilierea imediată a contractului de ocupare a forței de muncă

În conformitate cu articolul 56 din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare (denumit în continuare numai „C.M.”), angajatul poate rezilia imediat contractul de ocupare a forței de muncă în cazul în care au trecut 15 zile de la termenul scadent de plată a salariului iar angajatorul nu a plătit nici salariul, nici compensația de salariu și niciun quantum din acestea. Salariatul poate să rezilieze imediat contractul de ocupare a forței de muncă numai în scris, dar nu mai târziu de 2 luni

de la data zilei când a aflat de motivul pentru care poate rezilia imediat contractul de ocupare a forței de muncă, și nu mai târziu de 1 an la data apariției acestui motiv. Motivul trebuie să fie delimitat faptic, astfel încât să nu poată fi confundat cu un alt motiv, iar motivul nu mai poate fi modificat ulterior. Rezilierea imediată a contractului de ocupare a forței de muncă trebuie înmănată celui alt participant la contract, în limita termenului stabilit, în caz contrar rezilierea nu va fi valabilă. Salariatul beneficiază de plata a trei salarii compensatorii.

Depunerea sesizării

Salariatul are, de asemenea, posibilitatea de a depune o sesizare pentru efectuarea inspecției pe linia respectării legislației muncii de către angajator, și aceasta adresată în mod direct Inspectoratului Regional de muncă, (adresele sunt disponibile la siteul: ww.suip.cz), respectiv prin intermediul Oficiului de Stat pentru Inspecția Muncii, pentru Inspectoratul Regional de muncă, care este responsabil pentru efectuarea inspecției persoanei și care este cel de care aparține localitatea în care își desfășoară activitatea persoana inspectată, adică cel de care aparține locul unde este prestată munca în sine. Dacă salariatul se decide să depună sesizarea, în care solicită efectuarea inspecției persoanei, este necesar să fie anexate la cerere și copiile documentelor referitoare la raportul de muncă (contractul de ocupare a forței de muncă, foaia de calcul a salariului, adeverința de muncă, respectiv alte dovezi în legătură cu munca prestată). Totodată, este necesar să fie specificat locul unde a fost efectuată munca respectivă, în cazul în care acesta nu este identic cu sediul social al angajatorului. Sesizarea poate fi făcută în scris sau verbal, și aceasta direct la inspectoratul respectiv sau prin telefon. Evaluarea gravității faptelor din sesizare și stabilirea eventualului termen de inspecție,

acestea sunt chestiuni care se află exclusiv în competența inspectoratului teritorial de muncă respectiv. Inspectoratele Regionale de muncă pot face verificarea privitoare la respectarea de către angajatori (patroni) a obligațiilor care le revin din actele legislative menționate de dispozițiile articolului 3 din Legea cu privire la inspecția muncii, pot cere angajatorilor să înlăture deficiențele semnalate și să le aplice acestora amenzi pentru insuficiențele constatate. În niciun caz nu pot, în cadrul competențelor pe care le posedă, să soluționeze cererile sau reclamațiile individuale ale salariaților pentru obținerea satisfacției față de angajatori (de exemplu, nu pot recupera salariul neplătit de către angajator sau vreo altă datorie financiară). Pentru rezolvarea unui astfel de caz, salariatul are posibilitatea de a intenta o acțiune la tribunal.

Înaintarea cererii de chemare în judecată

În plus, salariatul are posibilitatea de a intenta o acțiune în instanță, la tribunalul corespunzător, prin care să ceară despăgubirile bănești respective. Pentru aceasta este necesară întocmirea cererii sau reclamației, cu formalitățile respective care sunt indicate în Legea nr. 99/1963 M.O., Codul de Procedură Civilă, în versiunea prescripțiilor ulterioare, în articolul 79. Termenul de prescripție pentru astfel de cazuri este o perioadă de trei ani, care durează începând cu data zilei în care dreptul în cauză a putut fi exercitat pentru prima dată, în conformitate cu dispozițiile articolului 101 din Legea nr. 40/1964 M.O., Codul Civil.

Contactarea Oficiului Forțelor de Muncă

În cazul unui angajator care se află în situația de insolvență, procedura este stabilită de Legea nr. 118/2000 M.O. privind protecția salariaților în situația de insolvență a angajatorului și cu