

ein Moratorium vor Beginn des Insolvenzverfahrens erklärt wurde, oder nach dem Tag, wo gegen ihn ein Insolvenzantrag beim zuständigen Gericht in der Tschechischen Republik gestellt wurde, oder bei einem übernationalen Arbeitgeber auch am Tag, wo er als zahlungsunfähig beim zuständigen Organ in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union erklärt wurde. Davon, dass gegen den Arbeitgeber ein Konkurs angemeldet wurde, informiert das Arbeitsamt an seiner Amtstafel, genauso informiert das Ministerium für Arbeit und Sozialangelegenheiten auf seinen Internetseiten davon. Der Arbeitnehmer kann seine Lohnansprüche in der durch dieses Gesetz festgesetzten Frist geltend machen, und zwar am Arbeitsamt, wo ihm dann nähere Informationen dann gewährt werden, wie er weiter vorgehen soll.

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde,
Abteilung für Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen
© Januar 2010**

DER ARBEITGEBER HAT DEM ARBEITNEHMER DEN LOHN NICHT AUSGEZAHLT

Grundinformationen

Im Falle, dass der Lohn dem Arbeitnehmer im festgesetzten Termin nicht ausgezahlt wurde, macht der Arbeitnehmer Folgendes:

- er fordert den Arbeitgeber zur Bezahlung des geschuldeten Betrags mit festgesetztem Fälligkeitstermin auf, diese Aufforderung hat jedoch keine Rechtsfolgen,
- er hat die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis außerordentlich (sofort) aufzulösen, und zwar gem. § 56 des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb. Arbeitsgesetzbuch,
- er kann eine Kontrolle der Gebietsarbeitsaufsichtsbehörde veranlassen,
- er kann eine Klage beim Gericht erheben,
- er kontaktiert das Arbeitsamt im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

Außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Gem. § 56 des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb. Arbeitsgesetzbuch, laut späteren Vorschriften (nachfolgend „Arbeitsgesetzbuch“ genannt), kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis außerordentlich (sofort) unter der Voraussetzung auflösen, dass bereits 15 Tage nach der Lohn-Fälligkeit vergangen sind, und der Arbeitgeber den Lohn, den Lohnersatz oder einen Teil nicht ausgezahlt hat. Die außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer schriftlich durchführen, und zwar nur in der Frist binnen 2 Monate seit dem Tag, wo er den Grund zur sofortigen Auflösung erfahren hat, spätestens jedoch innerhalb

von 1 Jahr seit dem Tag, wo dieser Grund entstanden ist. Der Grund muss tatmäßig so abgegrenzt werden, dass er mit einem anderen nicht verwechselt werden kann, wobei dieser Grund nicht nachträglich geändert werden kann. Die außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss in festgesetzter Frist dem anderen Beteiligten zugestellt werden, sonst ist sie ungültig. Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf ein dreimonatiges Abfindungsgeld.

Veranlassung einer Kontrolle

Der Arbeitnehmer hat auch die Möglichkeit, einen Antrag auf Durchführung einer Kontrolle zu stellen, und zwar entweder direkt bei der zuständigen Gebietsarbeitsaufsichtsbehörde (die Adressen sind unter www.suip.cz zu finden) oder bei der Staatsarbeitsaufsichtsbehörde. Die örtliche Zuständigkeit der Gebietsarbeitsaufsichtsbehörde richtet sich im Rahmen der Kontrollen nach dem Ort der Tätigkeitsort der kontrollierten Person, d.h. nach dem Ort, wo es zur eigentlichen Arbeitsausübung kommt. Wenn der Arbeitnehmer beschließt, einen Antrag auf die Kontrolle zu stellen, wäre es geeignet, diesem Antrag auch die Kopie der Dokumente hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers (Arbeitsvertrag, Lohnbemessung, Bestätigung über Beschäftigung ggf. andere Unterlagen, die die Arbeitsausübung betreffen) beizulegen. Gleichzeitig ist es notwendig, den Ort der Arbeitsausübung anzuführen, falls der mit dem Sitz des Arbeitgebers nicht übereinstimmt. Der Antrag auf eine Kontrolle kann mündlich, schriftlich oder telefonisch gestellt werden. Die Bewertung der Wichtigkeit des Antrags und die Festlegung des Termins einer eventuellen Kontrolle liegt völlig in der Kompetenz der zuständigen Gebietsarbeitsaufsichtsbehörde.

Die Gebietsarbeitsaufsichtsbehörden sind berechtigt, bei den Arbeitgebern die Einhaltung der Pflichten zu kontrollieren, die aus den Rechtsvorschriften resultieren, die in der Bestimmung des § 3 des Gesetzes über die Arbeitsaufsicht angeführt sind, d. h. die Beseitigung der festgestellten Mängel zu verlangen. Für die festgestellten Verletzungen der Vorschriften sind sie berechtigt, den Arbeitgebern Buße aufzuerlegen. Sie können keineswegs im Rahmen ihrer Kompetenzen die Befriedigung der individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern regeln (z. B. können sie den nicht ausgezahlten Lohn oder eine andere Verbindlichkeit eintreiben). In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich an ein Gericht mit einer entsprechenden Klage zu wenden.

Klageerhebung beim Gericht

Ferner hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Klage beim zuständigen Gericht zu erheben und so seine finanziellen Ansprüche geltend zu machen. Hierzu ist es notwendig, eine Klage zu verfassen, deren Erfordernisse im Gesetz Nr. 99/1963 Sb. Bürgergerichtsordnung laut späteren Vorschriften, im § 79, angeführt sind. Die Verjährungszeit beträgt in diesem Fall 5 Jahre und läuft seit dem Tag, wo das Recht zum ersten Mal vollzogen werden konnte, laut Bestimmung des § 101 des Gesetzes Nr. 40/1964 Sb. des Zivilgesetzbuches.

Kontaktieren des Arbeitsamtes

Im Falle einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist das Verfahren im Gesetz Nr. 118/2000 Sb. über Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und über Änderungen einiger Gesetze, in gültiger Fassung, festgelegt. Der Arbeitgeber befindet sich in der Zahlungsunfähigkeit, wenn er die fälligen Lohnansprüche der Arbeitnehmer nicht befriedigt hat, und zwar am Tag, der nach dem Tag folgt, wo gegen ihn