

comparabil al utilizatorului. Agenția de recrutare a forțelor de muncă și utilizatorul sunt obligați să asigure ca **condițiile de lucru și cele salariale** ale angajatului atribuit temporar să nu fie mai rele decât sunt sau a fost condițiile angajatului comparabil. **Durata de timp de atribuire temporară** pentru executarea muncii în cadrul aceleiași utilizator nu poate fi mai lungă de 12 luni calendaristice consecutive.

TRIMITEREA ANGAJAȚILOR

Prin angajat trimis se înțelege acel salariat detașat să lucreze temporar pe teritoriul altui stat membru al UE decât în cel în care acvează firma la care lucrează de obicei. Dacă angajatul unei firme dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene este trimis să lucreze pe teritoriul Rep. Ceha trebuie respectate prevederile legislației Republicii Ceha în ceea ce privește:

- durata maximă de lucru cât și a intervalelor de odihnă.
- durata minimă a concediului pe un an calendarisc, dar și împărțirea lui.
- salariul acordat nu trebuie să fie mai mic decât salariul minim pe economie, precum și acordarea sporurilor legale pentru munca suplimentară prestată.
- securitatea și ocrorea sănătății în muncă.
- condițiile de lucru pentru salariale gravide, a celor care alăptează, a celor aflate după concediul postnatal și pentru adolescenți.
- tratamentul egal între salariați și salariate. Discriminarea este interzisă.
- prezentarea condițiilor de lucru în cazul angajării prin agenții. Reglementările prezentate mai sus nu se aplică dacă legislația statului de unde vine angajatul sunt mai avantajoase pentru acesta. Astfel pentru fiecare angajat în parte trebuie făcute evaluările legislave necesare.

POSIBILE PROBLEME SEMNALATE PRIVITOARE LA MUNCA PE CARE TREBUIE SĂ O PRESTEZE

Dacă salariatul are cunoștință de existența unor probleme personale care i-ar putea afecta performanța în muncă el trebuie să-i solicite în mp ul angajatorului acordarea câtorva zile libere pentru rezolvarea situației. Salariatul îi va prezenta angajatorului argumentele pentru obținerea zilelor libere. Angajatorul are obligația legală de a-i acorda zile libere salariatului în următoarele cazuri de forță majoră: incapacitatea temporară de muncă; caranță; concediu de maternitate sau parental; îngrijirea copilului mai mic de 10 ani sau a unui alt membru al familiei. Durata de îngrijire a copilului mai mic de 10 ani sau unui alt membru al familiei este reglementată prin arcolul 39 din legea privind asigurarea medicală. De asemenea, angajatorul este obligat prin lege să acorde zile libere acelor persoane în grija cărora se află copii și care nu au timpul fizic necesar să se opereze sau să urmeze un tratament medical în afara programului de lucru.

Alte posibile probleme personale majore

Pot fi și alte situații în care salariatul, din cauza unor probleme personale majore, nu își poate exercita obligațiile de serviciu

atunci în astfel de cazuri, angajatorul este obligat să-i acorde zile de concediu prevăzute în contractul individual de muncă, precum și plata unui salariu compensatoriu echivalent câșgului său mediu.

INACTIVITATE ÎN MUNCĂ DATORATĂ ANGAJATORULUI

În situația în care salariatul nu poate să-ți desfășoare munca:

- datorită unei defecțiuni temporare de care nu se face vinovat și nu îi este atribuită o altă sarcină de servicii, atunci el are dreptul să primească cel puțin 80 % din câșgul său mediu,
- în urma întreruperii muncii cauzate de condiții meteorologice nefavorabile sau de o calamitate naturală și nu i-a fost atribuită o altă sarcină de servicii, atunci el are dreptul să primească cel puțin 60 % din câșgul său mediu.

Dacă salariatul nu-și poate realiza obligațiile de servicii din motive de angajator, altele decât cele menționate mai sus, privind defecțiuni temporare, condiții meteorologice nefavorabile sau calamități naturale, salariatul are dreptul să primească salariul integral.

În situațiile în care angajatorul nu poate, pentru o perioadă de mp, din motive obiective-greutăți întâmpinate la desfacerea produselor, reducerea cererilor pentru serviciile prestate, să-i asigure salariatului posibilitatea de a munci tot programul de lucru stabilit în contractul individual de muncă, atunci salariatul are dreptul să primească cel puțin 60 % din câșgul său mediu. Mai trebuie îndeplinită o condiție: existența unui acord între angajator și sindicat privind astfel de situații. Acolo unde nu există un sindicat acordul poate fi înlocuit cu un regulament intern.

TRATAMENT EGAL LA LOCUL DE MUNCĂ

Angajatorii sunt obligați să le asigure tuturor salariaților un tratament egal în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerația și acordarea sporurilor financiare prevăzute în contractele individuale de muncă. Să le ofere șansa unei cariere profesionale, a perfecționării conue. De exemplu, nu poate plă diferit salariații care prestează același p de muncă. Angajatorul trebuie să aibă un comportament corect față de angajați și în ceea ce privește acordarea unor bonificații, precum repararea bonurilor de masă, dar și în plata contribuțiilor și impozitelor aferente salariilor.

În cadrul raporturilor legale de muncă este interzisă discriminarea. Salariatul are dreptul să fie tratat la fel ca ceilalți salariați și să nu fie discriminat din motive ce țin de rasă, origine etnică, naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, credință și principii de viață.

Agentia națională pentru inspecția muncii
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

www.knz.suip.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

INFORMAȚIILE PRINCIPALE PENTRU STRĂINI PRIVIND LEGISLAȚIA MUNCII ÎN REPUBLICA CEHĂ

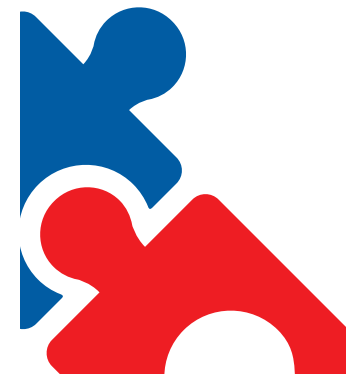
I.

Sistemul efectiv de dezvoltare a forței active de muncă, executarea controalelor complete și combaterea angajării ilegale în Rep. Cehă

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

ÎNCHEIEREA ȘI MODIFICĂRILE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă se încheie printr-un acord scris între salariat și angajator în baza consimțământului părților. În contractul individual de muncă angajatorul este obligat să-i precizeze salariatului natura muncii, condițiile de la locul de muncă și ziua din care este angajat. Dacă contractul individual de muncă nu conține informații privind drepturile și obligațiile ce decurg din respectul contract, angajatorul este obligat să-l informeze pe angajat despre ele cel târziu în termen de o lună de la semnarea contractului. **Perioada de probă** nu poate depăși 3 luni de la semnarea contractului individual de muncă. Pentru cei cu funcție de conducere intervalul afectat perioadei de probă poate fi de maxim 6 luni de la semnarea contractului individual de muncă, dar nu trebuie să depășească jumătate din perioada pentru care a fost semnat contractul respectiv. **Durata contractului de muncă:** Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o perioadă determinată, dar și pe o perioadă nedeterminată. În cel dintâi caz, contractul individual de muncă va spula cu exactate intervalul de mp pentru care este angajat salariatul. **Modificările contractului individual de muncă:** Contractul individual de muncă poate fi modificat doar în scris și cu acordul ambelor părți-angajator și angajat.

CONVENȚIE PRIVIND EFECTUAREA ORELOR SUPPLEMENTARE PESTE NORMA DE BAZĂ

Angajatorul poate încheia cu salariații contractul individual de muncă care la rândul lui poate fi maxim 300 de ore pe an sau maxim jumătate din numărul total al orelor săptămânale stipulat în contractul individual de muncă. Ambele convenții trebuie făcute în scris cu acordul ambelor părți.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă poate înceta în următoarele cazuri:

Prin acordul părților: Contractul individual de muncă trebuie să fie în scris și trebuie precizată data încetării lui.

Desfacerea unilaterală: Decizia trebuie notificată în scris și remisă celeilalte părți. Dacă hotărârea aparține angajatorului, contractul individual de muncă încetează numai după expirarea termenului de preaviz, cel puțin două luni de la anunțarea salariatului.

Salariatul îi poate înainta demisia angajatorului fără a-i preciza motivele deciziei sale. **Concedierea salariatului de către angajator** trebuie să respecte prevederile legislației muncii. **Angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului în perioada de protecție spulată de lege.**

Prin rezilierea imediată: Rezilierea imediată a contractului individual de muncă poate fi făcută atât de către salariat, cât și de angajator, cu respectarea prevederilor codului muncii. Decizia privind rezilierea imediată a contractului individual de muncă trebuie să fie realizată în scris. În acest caz, încetarea contractului individual de muncă are loc în momentul remiterii deciziei.

Încetare în perioada de probă: Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară movarea acesteia. În această situație contractul individual de muncă încetează în ziua remiterii dacă nu este menționată în adresa scrisă o dată precisă. Contractul individual de muncă nu poate înceta în primele 21 de zile de incapacitate temporară de muncă a salariatului aflat în perioada de probă. Atunci contractul individual de muncă încetează în ziua de remitere dacă în notificarea scrisă nu este convenit o zi ulterioară.

Prin expirarea duratei contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

Contractul de muncă încetează în cazul de deces al angajatului.

În cazul cetățenilor străini contractul individual de muncă încetează în momentul finalizării șederii pe teritoriul Republicii Cehe în baza hotărârii executorii a autorității competente pentru anularea autorizației de ședere, în ziua în care devine validă din punct de vedere juridic senna penală de expulzare de pe teritoriul Republicii Cehe sau după expirarea duratei de mp pentru care i s-a eliberat permisul pentru angajare. În unele cazuri salariatul poate primi după încetarea contractului individual de muncă o plată compensatorie. La încetarea contractului de muncă angajatorul este obligat să-i dea salariatului **cartea de muncă**.

ANGAJATORUL NU A PLĂTIT ANGAJATULUI SALARIUL

În cazul în care angajatorul nu i-a achitat salariatului drepturile convenite la data stabilită în contractul individual de muncă, salariatul:

- va cere în scris de la angajator achitarea sumei datorate precizând data scadență,
- are dreptul de rezilia contractul individual de muncă dacă nu și-a primit drepturile salariale în maxim 15 zile de la data menționată în contract. (Exemplu: pentru luna ianuarie salariatul este plătit pe parcursul lunii lui februarie. În cazul în care angajatul nu-l primește până în data de 16 mare are dreptul rezilierii contractului individual de muncă.),
- poate adresa o cerere inspectoratului de muncă în raza căruia se află firma la care lucrează pentru a solicita efectuarea unui control,
- se poate adresa instanței judecătorești competente privind suma datorată,
- se poate adresa oficiului forțelor de muncă în cazul incapacității de plată a angajatorului,

DURATA DE LUCRU

Țiimpul de lucru săptămânal nu trebuie să depășească 40 de ore. În cazul salariaților care lucrează în două schimburi, durata muncii nu trebuie să depășească 38,75 de ore pe săptămână. În cazul salariaților care lucrează în subteran la extragerea cărbunelui, minereurilor și a altor materii prime, în construcții miniere și în explorări geologice și a salariaților care lucrează în trei schimburi și în regimul de lucru conuu, durata muncii nu trebuie să depășească

șească 37,5 de ore pe săptămână. În cazul salariaților care au vârsta sub 18 ani ei nu pot munci mai mult de 8 ore zilnic și maxim 40 de ore pe săptămână. Schimbul de lucru nu trebuie să depășească 12 ore. **Pauza de lucru** se acordă cel târziu după 6 ore (în cazul adolescenților cel târziu după 4,5 ore) de muncă neîntreruptă. Pauza de lucru nu trebuie să fie mai mică de 30 de minute. **Durata repausului neîntrerupt** între schimburile de lucru trebuie să fie de cel puțin 11 ore raportat la 24 de ore consecutive. Durata repausului neîntrerupt în cursul săptămânii pe timpul perioadei de șapte zile calendarice consecutive trebuie să dureze cel puțin 35 de ore (la adolescenți 48 de ore). **Munca suplimentară** poate fi efectuată doar în condiții speciale. Ea nu poate depăși, în medie, 8 ore pe săptămână pe durata a 26 de săptămâni consecutive (52 de săptămâni în cazul specificării în contractul colectiv de muncă) și 150 de ore într-un an calendaric. Peste această limită angajatorul trebuie să aibă consimțământul scris al salariatului pentru ca acesta să poată munci și în alte ore.

CONCEDIU

Durata concediului este de cel puțin 4 săptămâni într-un an calendaric. Concediul este acordat după cel puțin 60 de zile de muncă neîntreruptă prestată la același angajator. **Concediul pentru zilele lucrate** corespunde unei douăsprezecimi din concediu din anul calendaric pentru fiecare 21 de zile lucrate. **Concediul suplimentar** se aprobă în condiții speciale acelor angajați care lucrează în condiții de muncă grele. Pe parcursul unui an calendaric angajații care lucrează în condiții grele pot primi încă o săptămână de concediu în plus. În cazul executării muncii pe tot anul calendaric revine 1 săptămână de concediu suplimentar, alel pentru fiecare 21 de zile lucrate cuvine o douăsprezecimă. **La scurtarea concediului** se trece în cazul că salariatul nu a lucrat din cauza pedicilor în muncă care pentru scopurile de concediu nu sunt considerate a fi executarea muncii. Pentru primele 100 de schimburi de lucru absente concediul se scurtează cu o douăsprezecimă iar pentru fiecare următoare 21 de zile de asemenea cu o douăsprezecimă.

ANGAJAȚII ANGAJAȚI PRIN AGENȚII DE RECRUTARE A FORȚELOR DE MUNCĂ

Agenția de recrutare a forțelor de muncă nu poate să atribuie executarea unui lucru temporar la utilizatorul angajatului căruia i s-a eliberat cartea verde sau permis de angajare (străini în afară de UE) sau este o persoană handicapată. Agenția de recrutare a forțelor de muncă îl repartizează pe angajatul său temporar pentru executarea temporară a muncii pentru utilizator numai pe baza contractului de atribuire temporară între ea și utilizator care trebuie să fie sub formă scrisă. Pentru executarea muncii la utilizator agenția atribuie munca angajatului în baza instrucțiunii scrise care cuprinde: numele și sediul utilizatorului, locul de executare a muncii la utilizator, durata de timp de atribuire temporată, desemnarea angajatului-șef de către utilizator care va fi autorizat să-i spună ce are de lucru și să-l verifice, condițiile privind declarația unilaterală în ceea ce privește terminarea executării de lucru înainte de termen de atribuire temporară, informații privind condițiile de lucru și salariale față de angajatul

nici un drept să intervină în viața particulară a vreunui dintre angajați în timpul serviciului fără a avea un motiv întemeiat. De asemenea, angajatorul nu are nici un drept să-și urmărească salariații, să le intercepteze convorbirile telefonice sau înregistrările lor, să le verifice corespondența electronică, precum și plicurile sosite pe adresa lor. De exemplu, angajatorul, în lipsa unui motiv întemeiat, nu poate monta camere de luat vederi pentru urmărirea angajaților la locul de muncă. Motivul serios care constă în caracterul special de acvitate de lucru de regulă nu se recunoaște în cazul fabricării produselor obișnuite.

Angajatorul nu are nici un drept să ceară de la salariat informații care nu privesc acvitatea de la locul de muncă.

INFORMAȚII DE LA BIROUL DE STAT PENTRU INSPECȚIA MUNCII PRIVIND CADRUL LEGAL AL ANGAJĂRII

Munca ilegală este definită prin lege ca o acvitate realizată de o persoană fizică străină care nu are încheiat contractul individual de muncă adică străinul nu are permis de ședere în Republica Cehă (precum și în contradicție cu acest permis se ședere), pentru angajare sau ședere precum nici acte care să dovedească autorităților că este angajat (și care sunt cerute de legislația în vigoare). Raportul de muncă se definește în codul muncii drept o relație ierarhică între angajator și salariat. Salariatul realizează o acvitate în numele angajatorului, respectând cerințele formulate de acesta. Pentru munca depusă în timpul programului și la locul de muncă indicat de angajator, salariatul primește un salariu sau remunerație. Raportul principal de muncă poate fi executat numai pe baza contractului individual de muncă iar relațiile legale de muncă pot fi reglementate și prin convenții de muncă realizate în afară de contractul principal de muncă prin convenții (astfel de convenții se referă la acord de realizarea unui lucru sau la acord de acvitate lucravă).

COMPETENȚELE INSTITUȚIILOR PRIVIND INSPECȚIA MUNCII

Legea nr. 251/2005 privind inspecția muncii, publicată în M.O., în virtutea prevederilor ulterioare reglementează statutul și atribuțiile instituțiilor de inspecție a muncii în calitate de organisme de control în domeniul angajării, respectării și protejării relațiilor de muncă legală și a condițiilor de muncă. Totodată precizează normele de aplicare și competența instituțiilor de inspecție a muncii, drepturile și obligațiile inspectorilor și a persoanelor și societăților controlate, precum și sancțiunile aplicate pentru încălcarea legii.

Agenția națională pentru inspecția muncii și inspectoratele regionale ale muncii **sunt abilitate prin lege:**

- să controleze dacă angajatorii respectă toate prevederile legale în domeniu,
- să solicite intrarea în normalitate acolo unde au fost constatate probleme,
- să aplice amenzi convenite.

Agenția națională pentru inspecția muncii și inspectoratele regionale ale muncii **nu sunt îndreptățite:**

- să soluționeze drepturile individuale față de angajatori (de exemplu obținerea salariului, obținerea cărții de muncă, astfel de ligii privind nulitatea actelor legale, precum rezilierea contractului, neacceptarea accidentului de muncă etc.),
- să emită puncte de vedere și interpretări privind prevederile dispozițiilor legislației muncii.

Ce poate să facă salariatul atunci când presupune că **angajatorul nu respectă legislația muncii?**

- poate să apeleze la consilierea specialiștilor de la cel mai apropiat inspectorat al muncii,
- poate să trimită întrebări prin intermediul poștei electronice,
- poate solicita efectuarea unui control.

Informațiile pot fi găsite pe paginile web ale Agenției naționale pentru inspecția muncii - www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organuinspekce-prace/.

Agenția națională pentru inspecția muncii a emis materialele informaționale referitoare la anumite domenii din codul muncii. Informațiile pot fi găsite pe paginile web ale Agenției naționale pentru inspecția muncii - www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy.

Alte informații privind activitatea Agenției naționale pentru inspecția muncii din domeniul protecției relațiilor și a condițiilor de muncă, controlului prevăzut de lege privind situația pe piața muncii și în domeniul securității muncii și al protecției sănătății în muncă le puteți găsi pe paginile web www.suip.cz sau la inspectoratele regionale ale muncii ale căror adrese sunt prezentate la aceste pagini.

Unde poate să se adreseze un angajat străin în Rep. Cehă dacă consideră că **angajatorul îl exploatează în muncă?** De pildă, nu îi plătește salariul ori îi oferă o retribuție necorespunzătoare muncii prestate, îl obligă să lucreze în condiții nedemne, nu îi respectă drepturile stipulate în codul muncii, îl intimidează, îi confiscă documentele personale.)

- la serviciul de ajutor în caz de criză – la o organizație non-profit specializată -La Strada Rep. Cehă, o. p. s., www.strada.cz,
- la asociația civică Centrul pentru integrare a străinilor, www.cicpraha.org,
- la asociația non-profit Asociația pentru emigrare și integrare, www.migrace.com.

Agenția națională pentru inspecția muncii
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

© 2013

www.knz.suip.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

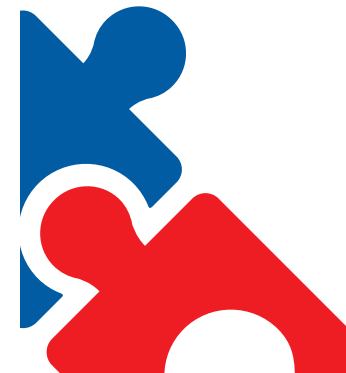
INFORMAȚIILE PRINCIPALE PENTRU STRĂINI PRIVIND LEGISLAȚIA MUNCII ÎN REPUBLICA CEHĂ II.

Sistemul efectiv de dezvoltare
a forței active de muncă, executarea
controalelor complete și combaterea
angajării ilegale în Rep. Cehă

CZ.1.04/2.2.00/11.00013



STÁTNÍ ÚŘAD
INSPEKCE PRÁCE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PLATA CHELTUIELILOR DE CĂLĂTORIE ÎN INTERES DE SERVICIU

Cheltuielile de călătorie în interes de serviciu sunt definite drept acele costuri făcute de salariat pe timpul deplasării într-o locație diferită de cea în care muncește în vederea rezolvării unor probleme de serviciu. Angajatul se poate deplasa în timpul orelor de muncă, dar și în afara lor. De asemenea, angajatul are drept la achitarea cheltuielilor de călătorie atunci când este detașat temporar într-un alt loc, dar și atunci când este trimis cu treburi de serviciu în străinătate. Condițiile de acordare a diurnelor, precum și valoarea lor (depind de durata deplasării, distanța parcursă, modalitățile de transport și cazare) sunt stabilite de angajator în prealabil și trebuie să respecte și interesele și drepturile salariatului. Pentru salariații încadrați doar cu convenții privind executarea lucrărilor, angajatorul este obligat să îi asigure toate cheltuielile prezentate mai sus doar dacă acestea au fost spulate în contractul încheiat. Angajatorul este obligat să îi acorde un avans salariatului care pleacă în interes de serviciu. Suma înaintată în avans trebuie să acopere teoretic întregul cost al deplasării. Pot exista cazuri în care, de comun acord cu salariatul, angajatorul să dispună realizarea plății la întoarcerea din deplasare. Se decontează biletele de transport în comun dovedite cu acte justificative. În cazul deplasării cu autoturismul personal, calculul se face pentru fiecare 1 km de mers cu vehiculul respectând normele în vigoare inclusiv consumul de combustibil.

Plata cheltuielilor pentru vizitarea familiei sau a membrului de familie

În cazul călătoriei pentru vizita familiei mai lungi de 7 zile calendaristice îi revine salariatului compensarea cheltuielilor de călătorie pentru a vizita membrul de familie la domiciliul lui sau într-un alt loc de ședere a membrului de familie convenit în prealabil precum și călătoria înapoi, cel mai mult în suma care corespunde cheltuielilor de călătorie în locul de realizarea muncii sau în locul de lucru normal sau la domiciliul lui pe teritoriul Rep. Cehe; ca suma limită se consideră suma care este cea mai convenabilă pentru angajat. Angajatorul va acorda această compensație cel târziu în cursul celei de a patra săptămâni de la începutul călătoriei de lucru sau de la vizita precedentă a membrului de familie dacă nu convin un termen mai scurt.

Cheltuielile de cazare

Salariatul va primi banii cheltuiți pentru cazare în baza actelor justificative.

Diurna

Pentru fiecare zi calendaristică petrecută în altă localitate în interes de serviciu, angajatorul este obligat să îi acorde salariatului următoarele diurne:

- 66 CZK, dacă călătoria de serviciu durează între 5 și 12 ore,
- 100 CZK, dacă călătoria de serviciu durează între 12 ore și 18 ore,
- 157 CZK, dacă călătoria de serviciu durează mai mult de 18 ore.

În situația în care în timpul deplasării în interes de serviciu salariatul beneficiază de un pachet de cazare în care are inclus micul dejun, prânz sau cina, plăț de instituția la care lucrează, diurnele vor fi reduse astfel:

- 70% din diurnă – dacă călătoria de serviciu durează între 5 și 12 ore,
- 35% din diurnă dacă călătoria de serviciu durează între 12 ore și 18 ore,
- 25% din diurnă dacă călătoria de serviciu durează mai mult de 18 ore.

Plata cheltuielilor făcute în interesul instituției la care lucrează în timpul deplasărilor

Pe timpul deplasărilor în interes de serviciu, salariatul poate angaja anumite cheltuieli precum: taxa de parcare, taxa transportului cu feribotul, taxele pentru telefonie, trimiterea telegramelor, faxului etc.). La întoarcere va prezenta actele justificative în baza cărora își va putea recupera banii de la instituția, firma unde lucrează.

REMUNERAȚIA PENTRU MUNCĂ ȘI REMUNERAȚIA CARE DECURGE DIN ÎNȚELEGERI

Pentru munca realizată salariatul primește un salariu sau remunerație, prevăzută în contractul individual de muncă semnat cu angajatorul. Salariul se acordă în funcție de următoarele criterii: de complexitatea muncii prestate, de răspunderile asumate în astfel ei, de gradul de pericolozitate al condițiilor de muncă, de performanțele realizate. Pentru aceeași muncă angajatorul le plătește salariaților același salariu. Plata salariului se face în luna imediat următoare celei în care angajatul a muncit. **Salariul minim** reprezintă cea mai mică remunerație admisă prin lege pentru munca depusă. În salariu, pentru acest scop, nu se includ următoarele sporuri: pentru ore suplimentare, pentru prezența la muncă în timpul zilelor de sărbătoare, pentru schimbul de noapte, pentru lucru în condiții dificile și periculoase la locul de muncă, pentru prezența la muncă în weekend. Salariul minim reglementat prin lege este de 8 500 CZK în cazul programului de lucru săptămânal de 40 ore, adică 50,60 CZK/oră. În cazul în care salariul sau remunerația convenite prin contract nu ajunge valoarea salariului minim, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului diferența. **Salariul garantat** reprezintă remunerația pe care salariatul este îndreptățit să o primească conform codului muncii, contractului individual de muncă, regulamentului intern. Nivelul minim al salariului garantat nu poate să fie mai mic decât salariul minim pe economie. Dacă salariul primit de angajat nu ajunge valoarea salariului minim garantat, angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului diferența.

SALARIUL

Salariul este stipulat în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă sau într-un alt contract. Sunt cazuri în care salariul este stabilit de către angajator printr-un regulament intern

sau printr-o decizie. În situația în care informațiile privind termenul și modalitatea de plată a salariului nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau într-un alt contract, angajatorul este obligat ca în prima zi de muncă să-i remită salariatului decizia cu toate datele menționate mai sus. În cazul în care apar modificări, angajatorul este obligat să le aducă la cunoștința salariatului cel târziu în ziua în care intră în vigoare. Salariul obținut și îndemnizațiile și nici zi liberă compensatoare nu-i revine în cazul în care salariatul convenit prin contractul individual de muncă include deja eventualele ore suplimentare totodată condiția convenită privind amplexarea orelor suplimentare. **Pentru efectuarea orelor suplimentare**, salariatul trebuie să primească în plus la salariu sporul de cel puțin 25 % din câștigul mediu sau o zi liberă la una muncită. **Pentru prezența la serviciu în zi de sărbătoare** salariatul are dreptul la o zi liberă sau la un spor la salariu raportat la ziua muncită. **Pentru efectuarea schimburilor de noapte** salariatul are dreptul să primească un spor la salariu de cel puțin 10% din baza de calcul. Angajatorul și salariatul pot conveni asupra altor modalități de plată. **Pentru condiții dificile și periculoase la locul de muncă** salariatul are dreptul să primească sporuri la salariu. Pentru fiecare condiție de pericolozitate salariatul trebuie să primească în plus la salariu 10% din baza de calcul. **Pentru prezența la muncă în zilele de weekend** salariatul are dreptul să primească un spor de 10% din baza de calcul. Angajatorul și salariatul pot conveni și asupra altor modalități de plată.

PLATA SALARIULUI ÎN CAZUL ÎN CARE ANGAJATUL TREBUIE SĂ PRESTEZE O ALTĂ ACTIVITATE

În cazul în care salariatului îi este atribuită o altă sarcină de serviciu decât cea convenită, dar care este remunerată mai puțin decât salariul stipulat în contractul individual de muncă, angajatorul trebuie să îi plătească diferența pentru întreg intervalul. Baza de calcul este valoarea salariului mediu obținut înainte de a fi transferat la noul post.

REMUNERAȚIA PENTRU SERVICIU DE GARDĂ

Pentru efectuarea serviciului de gardă (de urgență) salariatul va primi un spor de cel puțin 10% din baza de calcul.

REMUNERAȚIA PROVENITĂ DIN ACORDURI

Cuantumul salariului dar și condițiile de plată trebuie stipulate în contractul individual de muncă sau în cel colectiv, ținându-se seama de specificul muncii prestate. Salariul primit de angajat nu trebuie să fie mai mic decât salariul minim pe economie.

PROTECȚIA DREPTURILOR PERSONALE ALE ANGAJAȚILOR ȘI PROTECȚIA INTERESELOR PATRIMONIALE ALE ANGAJATORULUI

Salariații nu au voie să folosească în scopuri personale, fără acordul angajatorului, mijloacele de producție și aparatul de lucru, inclusiv sistemele informatice și cele de telecomunicație. Angajatorul nu are