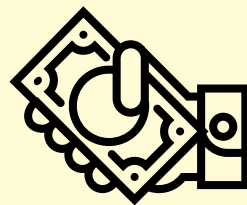


CUM SĂ VĂ RECUPERATI DREPTURILE SALARIALE



PASUL 1



Adresați-vă în scris angajatorului dumneavoastră

Potrivit legislației în vigoare, angajatorul/patronul are obligația să plătească drepturile bănești ale angajatului/muncitorului înaintea oricăror datorii. De asemenea, conform codului muncii și contractului individual de muncă, angajatul/muncitorul are dreptul de a obține un salariu în fiecare lună. Plata salariilor se dovedește printr-un extras de cont (în cazul virării în cont), respectiv prin semnarea statelor de plată.

În cazul în care angajatorul a uitat să plătească salariile lunare, angajatul/muncitorul are dreptul să întocmească o notificare prin care îl informează pe angajator că salariul său nu a fost plătit, iar dacă situația nu se schimbă, angajatul îl poate acționa în instanță.

Important! Chiar dacă de cele mai multe ori angajatorii nu vor răspunde la sesizare, acest pas este important tocmai pentru a arăta instanței, dacă se va ajunge la acțiunea în judecată, că demersuri pentru recuperarea sumelor datorate de către angajator au fost făcute.

PASUL 2



Adresați-vă în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă

Angajatul care dorește să-și recupereze drepturile bănești poate întocmi o notificare pentru a informa Inspectoratul Teritorial de Muncă în legătură cu această situație.

Inspectoratul este obligat să răspundă angajatului în cel mult 30 de zile.

Această procedură va fi urmată de un control la angajator, iar, în cazul în care se constată faptul că angajatul a avut dreptate, inspectoratul va îndruma angajatul să se adreseze instanței de judecată pentru a recupera salariile lunare neplătite.

Important! Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) doar constată că salariul nu a fost plătit și nu are puterea de a constrânge sau forța patronul/angajatorul să plătească muncitorilor/angajaților salariul. Procesul verbal întocmit de către ITM trebuie să ajungă la cel care a făcut sesizarea.

PASUL 3



Acționați în instanța de judecată

Cererea de chemare în judecată pentru recuperarea salariilor se va face în termen de cel mult 3 ani de la data la care angajatorul ar fi trebuit să achite aceste datorii.

De reținut!

Dacă au trecut 3 ani, iar angajatul a decis că dorește să-și recupereze salariile restante, nu va mai putea pentru că s-a prescris datoria și dreptul de a acționa în judecată.

De asemenea, este important de reținut faptul că plata parțială a salariilor restante, nu îl salvează pe angajator de la judecată. Angajatorul trebuie să vă plătească salariul/salariile complet plus bonusurile stabilite prin contract. Mai mult, angajatul poate solicita achitarea și a unei dobânzi legale pe lângă salariile restante, doar dacă acționează în instanță.

Este foarte important să știți că dacă acționați în judecată litigiile de muncă sunt scutite de plata taxei de timbru, însă durează până când sunt soluționate (pot trece chiar 2 ani de când ați acționat în judecată).

Dacă acționați în instanță, trebuie să parcurgeți obligatoriu și procedura de mediere, altfel nu va fi admisă acțiunea în instanță.

Important! Dacă veți fi concediat nu semnați nici un act care spune că angajatorul nu are nici o datorie către dvs.

CUM SĂ-ȚI RECUPEREZI SALARIUL DACĂ ANGAJATORUL INTRĂ ÎN INSOLVENȚĂ SAU FALIMENT:

VARIANTA 1

Dacă angajatorul declară insolvența sau falimentul, muncitorii sunt **automat** înscrși la masa credală, iar lichidatorul judiciar (cel care se ocupă de reorganizarea și/sau valorificarea activelor) este cel care este obligat să plătească salariile restante ale salariaților.

De reținut!

Angajații/muncitorii au dreptul să participe la adunarea creditorilor și au drept de vot în ceea ce privește planul de reorganizare a societății. De asemenea, pot să-și aleagă un delegat care să-i reprezinte.

VARIANTA 2

Salariații pot recupera salarii echivalente cu până la trei salarii **medii** brute de la **Fondul de Garantare**. Ce trebuie să facă salariații?

[1] Să notifice administratorul judiciar care se ocupă de reorganizarea firmei (în cazul insolvenței) sau de lichidarea sa (în cazul falimentului) să facă demersurile către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă.

[2] Dacă administratorul judiciar ar **nu** face acest pas, angajații pot adresa o cerere direct la **Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă**. Cererea poate fi făcută și de către persoana care reprezintă interesele salariaților. Cererea trebuie însoțită de următoarele acte:

- ♦ Copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de deschidere a procedurii de insolvență;
- ♦ Copie de pe hotărârea judecătorească prin care s-a dispus măsura ridicării parțiale sau totale a dreptului de administrare;
- ♦ Copie de pe notificarea adresată administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvență, în vederea efectuării demersurilor necesare pentru plata creanțelor salariale.
- ♦ În cazul în care angajatorul este transnațional, la cerere mai trebuie anexată și o copie de pe hotărârea pronunțată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea debitorului sau că sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenței și se pronunță radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.

Exemplu de adresă

Domnule/Doamnă Director,

Subsemnantul(a) _____,
angajat al firmei SC _____,
din data de _____, vă înștiințez că în perioada _____ nu mi-am primit drepturile salariale datorate în cuantum de _____, conform contractului individual de muncă semnat. Solicit pe această cale ca suma să-mi fie plătită integral în decursul acestei luni.

Data,
Semnătura

Exemplu de sesizare trimisă către ITM

Domnule Inspector Sef,

Subsemnatul(a) _____ nascut(ă) la data de _____
cu domiciliul in județul/sectorul _____ localitatea _____
strada _____ nr _____ bloc _____, scara _____, etaj _____,
apartament _____, nr. telefon fix _____ nr. telefon mobil _____,
posesor al BI(CI) _____ seria _____ nr. _____ eliberat la data de _____ de către _____
CNP _____ de profesie _____
angajat sau fost angajat din data de _____ în funcția de _____
la SC _____ cu sediul in localitatea _____
str _____ nr _____ județul _____ nr. telefon _____
luând la cunoștință despre faptul ca inspectorii de muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate de mine în conformitate cu art.18, alin.1, lit.c din Legea nr. 108/1999 (*republicata*) pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, și cunoscând faptul că falsul în declarații este prevăzut și pedepsit de art. 292 Cod Penal cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, adresez o petiție prin care sesizez urmatoarele probleme: _____

Data, Semnătură