

GHID PENTRU PROTECŢIA SALARIILOR

Guide on the Protection of Wages



Departamentul pentru Relații de Muncă

Acest ghid oferă informații generale și nu trebuie considerat ca fiind o interpretare înțelegătoare și autoritară a legislației. Pentru fiecare caz în parte, interpretarea finală și obligatorie poate fi dată NUMAI de către judecătorii competente.

Legea

Legea pentru Protecția salariilor din 2007 a intrat în vigoare la 21 Martie 2007 și este aplicabilă tuturor angajaților care primesc salarii. Scopul său principal este acela de a regulariza metoda și perioada la care se plătesc salariile și de asemenea, să alcătuiască lista circumstanțelor în care sunt permise deducerile din salarii. În orice circumstanțe, deducerile vor fi limitate pînă la măsura considerată necesară pentru întreținerea angajatului și a familiei sale.

Cine este protejat

Legea se aplică tuturor angajaților care primesc salarii pentru servicii prestate unui angajator. Orice venit de valoare financiară care reiese dintr-o astfel de angajare este de asemenea inclus în salariu, cu excepția comisioanelor neobișnuite sau gratificațiilor.

Angajare și plată (salarii)

- Angajarea presupune prestarea de muncă sau servicii cu plată, conform prevederilor contractului de angajare (verbal sau în scris, personal sau colectiv) sau relația de angajare în general.
- Relația de angajare poate fi cu normă întreagă sau part-time, cu perioadă determinată sau nedeterminată, pe bază continuă sau de alt fel, indiferent de locul angajării, și include munca prestată de acasă și perioada de ucenicie.
- Salariile includ orice plată financiară/monetară oferită de angajator angajatului, în schimbul prestării serviciilor de angajare, precum și orice venit de valoare monetară care rezultă din astfel de angajare (ex. inclusiv plățile de orice fel permise de Lege), cu excepția comisioanelor neobișnuite sau gratificațiilor.
- Salariile includ orice plăți făcute la Fondurile de Asigurare și la Fondul Central pentru Concediu Anual.

Drepturile angajatului cu privire la salarii

- Salariile trebuie plătite în condiții de plată legale (euro), însemnând

- bancnote și monede, sau plata prin cont bancar sau cec bancar sau cec poștal.
- Când salariile sunt plătite în numerar, acest lucru se petrece numai în timpul orelor de lucru în zilele lucrătoare, numai dacă este stipulat altfel de lege, regulament sau contractul colectiv.
 - Salariile vor fi plătite direct angajatului, în afară de cazul în care s-a hotărât altfel în scris.
 - Angajatorului îi este interzis să limiteze în orice fel - direct sau indirect - libertatea angajatului să dispună de salariile sale, cu excepția cazurilor specifice și în limita permisă de lege.
 - În cazul în care angajatorul deține magazine/depozite pentru vânzarea mărfii/serviciilor, angajații vor fi liberi de orice constrângere de a folosi astfel de magazine sau depozite.
 - Salariile vor fi plătite în mod obișnuit cel puțin o dată pe săptămână, cu excepția salariilor plătite lunar, caz în care salariul se va plăti cel puțin o dată pe lună.
 - În cazurile în care salariile sunt calculate pe baza muncii prestate în acord sau conform randamentului/produției, perioada maximă de plată nu poate fi mai mică de două ori pe lună la intervale care să nu depășească șaisprezece zile, stabilit că acest lucru este posibil sau că nu se aplică alt acord care să rezulte dintr-un acord colectiv sau obicei.

Plata salariilor în natură și utilizarea magazinelor angajatorului

- Plata salariilor (integrală sau parțială) sub formă de băuturi alcoolice sau alte substanțe dăunătoare este interzisă.
- O parte a salariilor poate fi plătită sub formă de bonificații în natură numai în industrii sau meserii unde plata unor astfel de bonificații este obișnuită, considerând că:
 - (a) angajatul și-a dat acordul anterior
 - (b) astfel de bonificații, luând în considerare cantitatea și calitatea, sunt folositoare și benefice angajatului sau familiei sale.
 - (c) Valoarea oferită unor astfel de bonificații este rezonabilă și corectă.

Deducerea salariilor

Deducerile din salarii sunt permise numai în anumite condiții și întotdeauna în limita considerată necesară pentru întreținerea angajatului și a familiei sale. De asemenea, alocarea (transferul) salariilor nu este permisă decât dacă este specificat în mod special de lege sau de regulament și numai în

măsura în care acest lucru nu împiedică întreținerea angajatului și a familiei sale.

Deducerile din salarii permise sunt următoarele:

- deduceri prevăzute de lege și de regulament (asigurări sociale, impozite directe și indirecte, etc)
- deduceri conform regulamentului pentru pensionare, fondurile sociale și medicale.
- deducerile stipulate de organele de conducere
- deduceri pentru rambursarea daunelor sau pierderilor către angajator sunt autorizate numai dacă au fost cauzate în mod intenționat sau datorită unei neglijențe severe a angajatului (pe baza procedurii descrise mai jos)
- alte deduceri conform acordului angajatorului.

Deduceri din salarii pentru rambursarea daunelor cauzate de către angajat

- Deduceri din salarii pentru rambursarea daunelor sau pierderilor pentru angajator pot fi autorizate dacă au fost cauzate în mod intenționat sau datorită unei neglijențe severe din partea angajatului. Oricum înainte de a se face vreo deducere, angajatorul trebuie să se consulte cu reprezentantul angajatului cu scopul, printre altele, de a determina suma și metoda de plată pentru astfel de deduceri. Dacă nu este prezent în companie niciun reprezentant al angajatului, atunci se va discuta direct cu angajatul.
- În cazul în care discuția ajunge într-un impas, conflictul va fi transferat la Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale (Departamentul pentru Relații de Muncă) pentru mediere. Dacă, din nou conflictul nu este rezolvat, va fi trimis la Curtea pentru Conflicte de Muncă pentru o judecată finală.

Obligația angajatorului de a menține înregistrări

- Angajatorii sunt obligați să mențină înregistrări în care să arate cu privire la fiecare muncitor angajat particularitățile referitoare la salariile nete și brute, inclusiv orice deducere și motivul pentru aceasta.
- Astfel de rapoarte trebuie ținute de către angajator, sau în locul său, și trebuie să fie disponibile pentru inspecții de către Inspectorii de la Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale.

Inspecția

Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale poate numi Inspectori sau alți Funcționari, pentru o aplicare mai eficientă a legii. În exercitarea responsabilității sale, Inspectorul poate fie să desfășoare o investigație din oficiu sau să analizeze plângerile pentru încălcarea prevederilor Legii. În acest scop, Inspectorilor li se conferă drepturile necesare pentru a își exercita sarcinile.

Tribunalul Competent

Tribunalul pentru Conflicte de Muncă este curtea de judecată competentă pentru soluționarea și reglementarea oricărui conflict (de natură civilă), care reiese din aplicarea prevederilor acestei legi.

Încălcări ale legii și penalizări

Dacă un angajator este găsit vinovat de încălcarea acestei legi, va primi o sentință de trei (3) luni de închisoare sau o amendă de trei mii patru sute șaptesprezece euro (3417,00) sau ambele. În plus orice angajator găsit vinovat sau că a recurs necorespunzător la insolvență cu scopul de a lipsi un angajat de drepturile care îi corespund din această lege, este pasibil la o sentință cu închisoare până la șase (6) luni sau cu o amendă de până la cinci mii o sută douăzeci și cinci de euro (5125,00), sau ambele.

În plus, oricine obstrucționează sau încearcă să obstrucționeze un Inspector sau refuză să răspundă sau minte sau omite să prezinte orice document necesar conform legii sau obstrucționează sau încearcă să obstrucționeze orice persoană de la a se prezenta în fața unui Inspector este pasibil la închisoare ce nu depășește trei luni sau la o amendă ce nu depășește trei mii patru sute șaptesprezece euro (3417,00) sau ambele penalități. Dacă încălcarea legii este comisă de o persoană juridică sau de o organizație, există prevederi penale împotriva oricărui funcționar, dacă este dovedit că s-a comis infracțiunea cu acordul său, co-participarea sau toleranța sa.

Comunicare și date de contact

- **Vizitând personal sau în scris:**
Departamentul pentru Relații de Muncă
Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale
- **Sediul Central Lefkosia :**
Bulevardul Griva Digeni, nr. 54, Silvex House, etajul 2, 1096 Lefkosia
- **Sedii în district**
- **Lefkosia:**
Bulevardul Griva Digeni, nr. 54, Silvex House, etajul 2, 1096 Lefkosia
- **Lemesos:**
Clădirea de Asigurări Sociale
Strada Fraglinou Roosevelt, nr. 80, 3011 Lemesos
- **Larnaka:**
Clădirea de Asigurări Sociale
Strada Filiou Tsigaride, nr. 4, 6023 Λάρνακα
- **Pafos:**
Strada Ayiou Spyridonos, nr. 1, 8021 Pafos
- **Fax:** 22451141/2
- **E-mail:** info@dlr.mlsi.gov.cy
- **Telefoane:**
Lefkosia: (Sediul districtual) 22 451216 și 22 451245
Lemesos: 25 819252/3 și 25 819401/2
Larnaka: 24 805401/2, 24 805321, și 24 805332
Pafos: 26 822640/1, 26 822643, și 26 822620
- **Website:** <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>



P.I.O. 460/2008 - 5.000 (Romanian)
Publicat de biroul de Presă și Informații
Tipărit de Zavallis Litho Ltd