

**Situația inițială:** executarea pe cale extrajudiciară a creanțelor a rămas fără succes

**Intentarea unui proces**

Pregătirea cazului de către un avocat (suportați dumneavoastră costurile sau solicitați asistență juridică/PKH)

Asigurați-vă dacă:

- există o asigurare de protecție juridică,
- este posibilă asistența juridică din partea unui sindicat (valabil doar pentru membrii de sindicat)
- PKH poate fi luată în considerare în orice caz (perspectiva de succes?)

Faceți o declarație verbală la biroul pentru aplicare a legii (descrieți dumneavoastră înșivă faptele cazului)

- Notificarea actelor de procedură este gratuită
- În cazul în care este necesar un interpret, acest lucru trebuie raportat.

Pregătirea independentă a plângerii (formular de cerere)

- Notificarea actelor de procedură este gratuită

**Depunerea plângerii în instanță**

Respectați termenele limită (de ex., acțiunea de protecție împotriva concedierii la 3 săptămâni de la primirea notificării scrise de concediere).

Instanța de muncă competentă la nivel local

Termen depășit

Cerere de admitere retroactivă a acțiunii

Instanța de muncă stabilește o dată de audiere, așa-numita audiere de conciliere.

Prezența la data de audiere este foarte importantă. În cazul în care reclamantul sau reprezentantul său nu se prezintă la audiere, este amenințat cu o hotărâre în lipsă, adică, plângerea poate fi respinsă.

**Înțelegere:** În cazul în care ședința de conciliere se încheie cu o înțelegere - adică angajatul și angajatorul au ajuns la un acord - angajatorul plătește valoarea înțelegerii la care s-a ajuns. În cazul în care se ajunge la un compromis, această sumă poate fi, de asemenea, mai mică decât cea solicitată la început.

Nu se plătesc taxe judiciare.

În cazul unei înțelegeri, procedurile judiciare se încheie.

Instanța poate sugera participanților o mediere extrajudiciară sau consultarea unui judecător.

**Nu s-a ajuns la o înțelegere:** când angajatorul și angajatul nu ajung la un acord

**Apelul:** o nouă posibilitate de soluționare. Cu toate acestea, în cazul în care acest lucru nu este posibil sau dacă instanța mai are nevoie de informații suplimentare, de exemplu, o expertiză, se stabilește o altă dată de pronunțare în camera de consiliu.

**Judecata:** Instanța se pronunță fie în favoarea angajatului, fie în favoarea angajatorului. Instanța va stabili, de asemenea, cuantumul creanțelor care ar mai trebui să vă fie plătite de către angajator. Aceasta pune capăt procedurii în fața instanței muncii în primă fază.

Depuneți o contestație la tribunalul regional de muncă (dar aici este necesar un avocat).

Taxele de judecată trebuie plătite de persoana care pierde procesul. Persoana care câștigă parțial procesul și pierde parțial plătește cheltuielile de judecată doar în proporția în care a pierdut. Onorariile avocatului sunt suportate de fiecare parte, indiferent de rezultatul cauzei.