

v platební neschopnosti (má alespoň 2 věřitele), mohou u místně příslušného krajského soudu podat návrh na zahájení insolvenčního řízení také samotní zaměstnanci. Zaměstnanci, kteří nepodali ve stanovené lhůtě (5 měsíců a 15 dnů) od zveřejnění insolvenčního návrhu na úřední desce úřadu práce žádost o uhrazení dlužných mzdových nároků nebo pokud jejich mzdové nároky nespádají do rozhodného období, mohou své mzdové nároky uplatnit u insolvenčního správce. Bližší informace, jak postupovat při uplatnění dlužných mzdových nároků, lze získat na kterémkoliv úřadu práce.

Státní úřad inspekce práce,
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© květen 2012

ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL ZAMĚSTNANCI MZDU

Základní informace

V případě, že zaměstnavatel v termínu splatnosti mzdy zaměstnanci mzdu nevyplatí, má zaměstnanec tyto možnosti:

- písemně vyzvat zaměstnavatele k úhradě dlužné částky,
- okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 písm. b) zákoníku práce a požadovat na zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby,
- podat podnět ke kontrole místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, který provádí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů,
- obrátit se ohledně dlužné částky na příslušný soud,
- obrátit se na úřad práce, pokud je na zaměstnavatele podán návrh na zahájení insolvenčního řízení či vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení a jeho prostřednictvím požádat o uspokojení mzdových nároků.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Dle § 56 písm. b) zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr za předpokladu, že uplynulo 15 dní po období splatnosti a zaměstnavatel zaměstnanci

nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část (např. mzda za měsíc leden je splatná k poslednímu dni měsíce února, okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec k 16. březnu). Okamžitě zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec provést písemně, a to ve lhůtě do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené době doručeno zaměstnavateli. Při tomto skončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Podání podnětu ke kontrole

Při porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem má zaměstnanec možnost podat podnět k provedení kontroly, a to buď přímo na příslušném oblastním inspektorátu práce, popř. na Státním úřadu inspekce práce (adresy příslušných pracovišť jsou k dispozici na www.suip.cz). Místní příslušnost oblastního inspektorátu práce k výkonu kontroly se řídí místem výkonu práce. Pokud se zaměstnanec rozhodne podat podnět, bylo by vhodné k němu přiložit i kopie dokumentů týkající se pracovního poměru zaměstnance (pracovní smlouva, mzdový výměr, potvrzení o zaměstnání, popř. další doklady související s výkonem práce). Současně je třeba uvést místo výkonu práce, neshoduje-li se se sídlem za-

městnavatele. Kontrola na základě podnětu je provedena příslušným oblastním inspektorátem práce. Předmětem této kontroly je především dodržování právních předpisů v oblasti, na kterou podnět upozorňuje. Po ukončení kontroly je podateli podnětu (pokud podatel podnětu uvedl doručovací adresu) zaslána písemná informace o výsledku spolu se sdělením, zda byly skutečnosti uváděné v podnětu kontrolou potvrzeny.

Podání žaloby k soudu

Pokud zaměstnavatel dluží zaměstnanci nevyplacenou mzdu nebo jiné plnění, na které mu vznikl nárok, je na zvážení zaměstnance, aby se s touto záležitostí s ohledem na lhůty obrátil na příslušný soud. K tomu je třeba sepsat žalobu, jejíž náležitosti jsou uvedeny v zákoně č. 99/1963 Sb., občanském soudním řádu, ve znění pozdějších předpisů, v § 79. Promlčecí doba je v tomto případě tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé dle ustanovení § 101 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku.

Kontaktování úřadu práce

V případě, že na zaměstnavatele byl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení nebo bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení (tyto informace zveřejňuje úřad práce na své úřední desce), může se zaměstnanec obrátit ohledně uspokojení svých mzdových nároků na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR. Na zaměstnavatele, který je