

Oblastní inspektorát práce
pro Jihočeský kraj a Vysočinu
se sídlem v Českých Budějovicích

I N F O R M A C E

pro zaměstnance, kterým jejich zaměstnavatel nevyplatil mzdy

Pracovní poměr může být rozvázán jen (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce):

a) dohodou

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

b) výpovědí

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce

c) okamžitým zrušením

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže, zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

d) zrušením ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Období splatnosti mzdy nebo platu (důležité zejména ve vztahu k okamžitému zrušení PP zaměstnancem):

Obdobím splatnosti je přitom kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém na mzdu vznikl nárok.

Příklad:

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu nebo plat anebo jakoukoli jejich část za měsíc červenec 2016 do 15. září 2016.



Uplatnění mzdových nároků zaměstnancem (zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele):

Své mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace soudu o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh a jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Aby zaměstnanec mohl uplatnit své mzdové nároky, musí být na zaměstnavatele podán insolvenční návrh. A pokud jej nepodají jiní věřitelé, můžou jej podat sami zaměstnanci, kterým zaměstnavatel po termínu splatnosti nevyplatil mzdy.

Zaměstnanec může své mzdové nároky uplatnit u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce písemnou žádostí.

Další podrobnosti ve věci uplatnění mzdových nároků zaměstnanců jsou uvedena v příslušných ustanoveních zákona číslo 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnanců.

Poradenství pro zaměstnance zajišťované oblastním inspektorátem práce:

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích

Vodní 21, České Budějovice, tel. 950 179 511, e-mail: budejovice@suip.cz

PO, ST 8 až 17 hod.

ÚT, ČT, PÁ 8 až 14 hod.

Tábor, Úřad práce

Husovo náměstí 2938, Tábor

ST 12 až 17 hod.

V případě potřeby bude poskytování poradenství rozšířeno.