

(tyto informace zveřejňuje úřad práce na své úřední desce), může zaměstnanec požadovat uspokojení svých mzdových nároků prostřednictvím úřadu práce. Na zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti (má alespoň 2 věřitele), mohou u místně příslušného krajského soudu podat návrh na zahájení insolvenčního řízení také samotní zaměstnanci, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu, a poté požadovat uspokojení svých mzdových nároků prostřednictvím úřadu práce. Bližší informace, jak postupovat při uplatnění dlužných mzdových nároků, lze získat na kterémkoliv úřadu práce.

**Státní úřad inspekce práce,
odbor pracovních vztahů a podmínek
© leden 2011 ③**

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 tříměsíční odstupné,
- podat podnět ke kontrole místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, který provádí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů,
- vymáhat dlužnou částku prostřednictvím soudu,
- obrátit se na úřad práce a požadovat uspokojení mzdových nároků jeho prostřednictvím, pokud je na zaměstnavatele podán návrh na zahájení insolvenčního řízení či vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Dle § 56 písm. b) zákoníku práce může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr za předpokladu, že uplynulo 15 dní po termínu splatnosti mzdy a zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, náhradu mzdy či jakoukoli jejich část (např. mzda za měsíc leden

je splatná k poslednímu dni měsíce února, okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec k 16. březnu). Okamžité 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. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být ve stanovené době doručeno zaměstnavateli, jinak je neplatné. Při tomto skončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na tříměsíční odstupné.

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 zaměstnavatele.

Oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat

u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů uvedených v ustanovení § 3 zákona o inspekci práce, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a za zjištěná porušení jsou oprávněny zaměstnavatelům ukládat pokuty.

Vyhodnocení závažnosti podnětu a stanovení termínu případné kontroly je plně v kompetenci příslušného oblastního inspektorátu práce, který však není vázán žádnými lhůtami a řídí se jen svými kapacitními možnostmi. Provedení kontroly je jedním ze způsobů vyřízení podnětu a v žádném případě nenahrazuje vymáhání nároků zaměstnance. Takto mohou činit jen příslušné soudy.

Podání žaloby k soudu

Zaměstnanec má možnost podat žalobu k soudu a přímo tak uplatňovat své peněžité nároky. 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. S vazbou na běh promlčecích lhůt není vhodné vyčkávat na výsledek kontroly. 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