

Nevyplatené mzdové nároky zamestnancov

1/ Ako postupovať v prípade, ak zamestnancovi zamestnávateľ nevyplatí mzdu alebo iné mzdové nároky?

V prípade ak zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi mzdu alebo iné mzdové nároky odporúčam, aby sa obrátil na zamestnávateľa a požiadal o vysvetlenie dôvodu nevyplatenia jeho nárokov. Či už ústne ale odporúčam písomne.

V písomnej žiadosti požiada vysvetliť dôvod nevyplatenia týchto nárokov, upozorní zamestnávateľa, že je jeho povinnosťou dodržiavať splatnosť vyplatenia mzdy, ktorá bola vzájomne dohodnutá. Môže uviesť, že ak nedôjde k vyplateniu mzdy, bude nútený tieto vymáhať súdnou cestou, prípadne oznámi podozrenie z trestného činu vo veci nevyplatenia mzdy a na porušovanie mzdových predpisov upozorní príslušný Inšpektorát práce.

Inšpekciu práce vykoná ten inšpektorát práce, v ktorého územnom obvode sa nachádza prevádzka, pracovisko zamestnanca.

2/ Aké kompetencie má Inšpektorát práce v prípade nevyplatenia mzdy alebo iných mzdových nárokov zamestnancovi ?

Inšpektorát práce šetrí podnety a sťažnosti v oblasti inšpekcie práce týkajúce sa nevyplatených mzdových nárokov vykonaním inšpekcie práce u zamestnávateľa.

Inšpektorát práce po vyšetrení podnetu alebo sťažnosti nariadi zamestnávateľovi zistené nedostatky odstrániť a na ich odstránenie stanoví termín. Je povinnosťou zamestnávateľa o prijatí opatrení a odstránení nedostatkov, teda vyplatení mzdy prípadne iných nárokov, zaslať Inšpektorátu práce o tom správu alebo oznámenie. Zamestnanec, ktorý podal sťažnosť, obdrží o výsledku inšpekcie práce odpoveď, s konkrétnym uvedením porušení a doporučeným postupom ako vymôcť zákonný nárok. Zamestnanca informujeme, že ak nedôjde k vyplateniu jeho mzdových nárokov, môže sa domáhať svojich práv v zmysle § 14 zákona č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov prostredníctvom súdu, pretože spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom rozhodujú a prejednávajú s konečnou platnosťou súdy.

Inšpektoráty práce podľa poslednej právnej úpravy účinnej od 1.3.2010 sú povinné uložiť za zavinené porušenie pokutu a to až do výšky 100 000 eur.

Tým inšpektori práce vyčerpali zákonné možnosti umožňujúce vyriešenie podnetu, sťažnosti v zmysle zákona č.125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č.82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Inšpektorát práce ani inšpektori práce nemajú možnosť ani kompetenciu vymáhať nároky za občana.

3/ Aká je záruka, že zamestnanec podaním podnetu a následnou inšpekciou práce bude mať peniaze vyplatené ?

Takáto záruka nie je.

Odporúčame zamestnancovi pokiaľ ani po vykonanej inšpekcii práce nedôjde k vyplateniu mzdových nárokov, aby si tieto uplatnil na súde podaním žaloby. Žalobu totiž nemôže za zamestnanca podať ani Inšpektorát práce, ani inšpektor práce. Premlčacia lehota je v tomto

prípade 3 roky, pokiaľ ide o nároky, ktoré boli písomne uznané, napr. splátkovým kalendárom je táto lehota 10 rokov.

Krajným riešením je možnosť, aby zamestnanec z dôvodu nevyplatenia mzdy, ale aj náhrady mzdy, cestovných náhrad, náhrad za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej PN alebo ich časti, okamžite skončil pracovný pomer, a to v prípade, ak zamestnávateľ ani po uplynutí 15 dní po splatnosti vyplatenia mzdy túto zamestnancovi nevyplatí. Je potrebné upozorniť, že týmto spôsobom je možné okamžite skončiť pracovný pomer v lehote 1 mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanec dozvedel. Potom má zamestnanec nárok aj na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov.

Podmienky ukončenia pracovného pomeru okamžitým skončením zo strany zamestnanca sú bližšie uvedené v ustanovení § 69 Zákonníka práce.