



Nevyplatené mzdové nároky zamestnancov

Bratislava, marec 2012

Nevyplatil Vám zamestnávateľ mzdu alebo iné mzdové nároky? Upozorniť zamestnávateľa na tento problém, ako?

Predžalobnou výzvou zamestnanec požiada zamestnávateľa o vysvetlenie dôvodu nevyplatenia mzdy, prípadne iných mzdových nárokov.

Predžalobnú výzvu je potrebné poslať poštou ako doporučenú zásielku. Doklad o jej odoslaní môže zamestnanec využiť na súde a na polícii, ak sa na nich obráti so žalobou alebo trestným oznámením.

Predžalobná výzva má formát obyčajného listu, v ktorom zamestnanec

- požiada zamestnávateľa o vysvetlenie dôvodu nevyplatenia mzdy,
- stanoví zamestnávateľovi dodatočnú lehotu na zaplatenie dlžnej sumy,
- upozorní zamestnávateľa, že je jeho povinnosťou dodržiavať splatnosť vyplatenia mzdy, ktorá bola vzájomne dohodnutá,
- upozorní zamestnávateľa, že ak mzda v stanovenej lehote nebude vyplatená, bude mzdu a mzdové náhrady vymáhať súdnou cestou, oznámi podozrenie z trestného činu vo veci nevyplatenia mzdy a zároveň podá podnet na príslušný Inšpektorát práce za porušovanie mzdových predpisov.

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

V prípade, že sa zamestnávateľ vyhýba zaplateniu mzdy a nereaguje na výzvu/-y zamestnanca, zamestnanec môže požadovať úhradu dlžnej sumy súdnou cestou.

Zamestnávateľ je povinný vyplácať zamestnancovi mzdu v súlade s ustanovením § 129 ods. 1 a § 130 Zákonníka práce v termíne dojednanom v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve, ak takýto termín nie je dojednaný, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak zamestnávateľ mzdu nevypláti včas, zamestnanec má nárok požadovať okrem zaplatenia mzdy aj úhradu úrokov z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, konkrétne podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov, podľa ktorého výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu (aktuálna výška základnej úrokovej sadzby ECB ja na www.nbs.sk). Za prvý deň omeškania dlžníka (zamestnávateľa) sa považuje deň nasledujúci po splatnosti mzdy (výplatnom termíne).

V dôsledku nevyplatenia mzdy má zamestnanec konkrétne oprávnenia a možnosti, ktoré mu priznáva Zákonník práce, pričom ale zamestnanec **nie je** oprávnený svojvoľne pozastaviť výkon práce. V tomto prípade by sa jednalo o porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom.

Môžem okamžite skončiť pracovný pomer ak mi zamestnávateľ už 2 mesiace nevyplatil mzdu? Alebo je výhodnejšie dať výpoveď?

Zamestnanec môže dať výpoveď zamestnávateľovi kedykoľvek, a to aj bez uvedenia dôvodu, vtedy však zamestnancovi nevzniká nárok na odstupné.

Ak chce zamestnanec z dôvodu *nevyplatenia mzdy, alebo aj náhrady mzdy, cestovných náhrad, náhrad za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej PN alebo ich častí* skončiť pracovný pomer, môže tak urobiť spôsobom **okamžitého skončenia pracovného pomeru**, a to v prípade, ak zamestnávateľ ani po uplynutí 15 dní po splatnosti /zamestnanec má výplatný termín 10-teho dňa v mesiaci, prvý deň 15 dňovej lehoty počítá od 11-teho dňa; posledný deň, v ktorom by mu mal zamestnávateľ vyplatiť mzdu je 25-ty deň v mesiaci/ mzdu zamestnancovi nevyplatí. Zamestnanec má nárok aj na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov.

Okamžité skončenie pracovného pomeru môže zamestnanec urobiť v lehote 1 mesiaca odo dňa keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru. V prípade, že zamestnanec svoje právo nevyužije a okamžite neskončí pracovný pomer, nemôže po uplynutí jednomesačnej lehoty viac týmto spôsobom pracovný pomer skončiť, čiže toto jeho právo definitívne zanikne.

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnanec zamestnávateľovi doručiť osobne na pracovisku tak, že mu zamestnávateľ potvrdí prevzatie písomnosti alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, prípadne môže zamestnanec poslať okamžité skončenie pracovného pomeru poštou doporučené. Zamestnanec okamžité skončenie pracovného pomeru musí podpísať a dôvod skončenia opísať tak, aby ho nebolo možné zameniť za iný dôvod. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť. Pracovný pomer na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru sa skončí dňom, ktorým bolo zamestnávateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru doručené bez ohľadu na to, či v ňom bol uvedený iný konkrétny deň.

Ako podať žalobu, návrh na vydanie platobného rozkazu a domôcť sa tak nevyplatenej mzdy?

Zamestnanec môže podať na súd **návrh na vydanie platobného rozkazu alebo žalobu**.

Platobný rozkaz predstavuje zjednodušenú formu súdneho konania. V platobnom rozkaze súd uloží odporcovi (zamestnávateľovi), aby do 15 dní od doručenia platobného rozkazu zaplatil navrhovateľovi (zamestnancovi) uplatnenú pohľadávku a trovy konania alebo aby v tej istej lehote podal odpor na súde, ktorý platobný rozkaz vydal. Odpor proti platobnému rozkazu musí odporca (zamestnávateľ) odôvodniť. Platobný rozkaz, proti ktorému nebol podaný odpor s odôvodnením, má účinky právoplatného rozsudku. Právoplatný platobný rozkaz je teda exekučným titulom a na jeho základe už možno vymáhať pohľadávku aj formou exekúcie. Súd vydá platobný rozkaz voči zamestnávateľovi v lehote 10 pracovných dní, ak navrhovateľ predloží spolu s návrhom na začatie konania platobný rozkaz na tlačive vydanom podľa vzoru uvedenom v osobitnom predpise (formulár je k dispozícii na www.justice.gov.sk), sú splnené zákonné podmienky na vydanie platobného rozkazu a navrhovateľ zaplatil súdny poplatok. Ak zamestnávateľ podá odpor alebo ak sa nepodarí platobný rozkaz zamestnávateľovi doručiť, súd nariadi pojednávanie.

Súčasne s podaním návrhu na vydanie platobného rozkazu alebo s podaním žaloby môže zamestnanec (navrhovateľ - žalobca) požiadať aj o oslobodenie od súdneho poplatku, ak to jeho pomery odôvodňujú (nepriaznivá sociálna situácia).

Súdny poplatok sa hradí vo výške 6 % zo žalovanej sumy. Súdny poplatok sa platí v kolkoch, ktoré sa nalepia na prvú stranu žaloby pri podaní. Prípadne je možné počkať, kým súd zamestnanca (navrhovateľa - žalobcu) vyzve na jeho zaplatenie.

Žalobu o zaplatenie mzdy a iných mzdových nárokov je potrebné podať na súd v obvode ktorého má bývalý zamestnávateľ, prípadne ešte zamestnávateľ miesto podnikania. Žaloba musí obsahovať:

- presnú adresu súdu, ktorému je žaloba určená (adresy súdov nájdete napríklad na justice.gov.sk),
- údaje o žalobcovi (zamestnanec) – meno a priezvisko žalobcu, dátum narodenia, bydlisko, údaj o štátnom občianstve, číslo OP,
- údaje o žalovanom (zamestnávateľ) - jeho obchodné meno, sídlo a IČO (tieto údaje sú uvedené na pracovnej zmluve, ich správnosť a aktuálnosť je možné si overiť v živnostenskom registri alebo v obchodnom registri na zrsr.sk alebo orsk.sk).

V žalobe je potrebné pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti:

- kedy vznikol pracovný pomer,
- kedy sa skončil a akým spôsobom,
- vyčísľte dlžnú mzdu a odstupné.
- môžete požadovať, aby Vám bývalý zamestnávateľ zaplatil aj úrok z omeškania, a to odo dňa nasledujúceho po dni, kedy Vám mala byť mzda a odstupné zaplatené (t.j. po najbližšom riadnom výplatnom termíne). Výška úroku z omeškania je stanovená nariadením vlády č. 87/1995 Z. z. v znení nariadenia vlády č. 586/2008 Z.z., podľa ktorého je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Od 11.07.2012 je výška úroku z omeškania 8,75 % ročne.
- na záver v žalobe uveďte, čoho konkrétne sa domáhate, t.j. presne napíšte, ako by mal súd rozhodnúť, napr.: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi dlžnú mzdu vo výške xxxxx € spolu a dlžnú sumu odstupného vo výške zzzzz € , to všetko s úrokom z omeškania vo výške yyyyy € od dátumu DD.MM.RRRR až do zaplatenia.

Súčasne sa zamestnanec môže domáhať, aby mu bývalý zamestnávateľ, t.j. žalovaný, zaplatil aj náhradu trov súdneho konania.

K žalobe prikladá zamestnanec kópiu pracovnej zmluvy, dohodu o skončení pracovného pomeru alebo výpoveď, prípadne iné listiny, dokumenty, dôkazy

VZOR: Návrh na vydanie platobného rozkazu

Okresný súd Senica
Námestie oslobodenia 1
905 30 Senica

NAVRHOVATEĽ:**Ján Novák**, nar. 01.01.1980

Trvale bytom: Štúrova 5, 905 01 Senica

Štátne občianstvo: Slovenská republika

Číslo OP: SJXXXXXX

Rodné číslo: 800101/XXXX

ODPORCA:**ABC, s. r. o.**

Sídlo: Dlhá 1, 905 01 Senica

IČO: 36 502 910

DIČ: 8564125789

IČ DPH: SK 8564125789

Zápis v obchodnom registri: Okresný súd Senica, oddiel: Sro, vložka číslo: 15748/P

Štatutárny orgán: Ing. Jozef Malý - konateľ

**Návrh na vydanie platobného rozkazu o zaplatenie dlžnej čiastky vo výške
4.000,- eur a úrokov z omeškania podaný podľa § 172 Občianskeho súdneho
poriadku**

I.

Dňa 1. marca 2011 vznikol pracovný pomer medzi odporcom ako zamestnávateľom a navrhovateľom ako zamestnancom na základe platnej pracovnej zmluvy podpísanej 20. februára 2011. Odporca zamestnal navrhovateľa na pracovnú pozíciu vedúceho skladu s dohodnutou mzdou vo výške 1000,- eur mesačne.

Výplatný termín bol v pracovnej zmluve dohodnutý na 15. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po odpracovanom mesiaci.

Navrhovateľ u odporcu pracoval v období od 1. marca 2011 do 30. apríla 2011. Počas tohto obdobia odporca navrhovateľovi nevyplatil mzdu za mesiac marec, pričom neuviedol žiadne relevantné dôvody, prečo svoju povinnosť nesplnil. Z toho dôvodu navrhovateľ dňa 1. mája 2011 s odporcom okamžite skončil pracovný pomer.

Odporca k dátumu podania tohto návrhu na vydanie platobného rozkazu na súd nezaplatil navrhovateľovi mzdu za mesiac marec a mesiac apríl spolu vo výške 2000,- eur. Rovnako odporca nezaplatil navrhovateľovi náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov podľa § 69 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce vo výške 2000,- eur. Celkové mzdové nároky navrhovateľa voči odporcovi preto predstavujú 4000,- eur.

Navrhovateľ vyzval odporcu na riadne plnenie si platobných povinností písomne predžalobnou výzvou dňa 10. júna 2011. V tejto výzve navrhovateľ vyzval odporcu na splnenie si záväzku v dodatočnej 15-dňovej lehote. Zároveň odporcu upozornil, že ak nedôjde k vyplateniu všetkých mzdových nárokov navrhovateľa v stanovenej lehote, bude navrhovateľ vymáhať splnenie týchto nárokov súdnou cestou. Dodatočná lehota určená v predžalobnej výzve márne uplynula dňa 26. júna 2011.

Odporca ku dňu podania tohto návrhu nezaplatil navrhovateľovi žiadnu časť jeho
mzdových nárokov.

Dôkaz: Pracovná zmluva podpísaná dňa 20. februára 2011
Okamžité skončenie pracovného pomeru
Predžalobná výzva
Výpisy z osobného účtu navrhovateľa

II.

Navrhovateľ preto žaluje odporcu o zaplatenie mzdových nárokov vo výške **4000,- EUR** , ktoré navrhovateľovi vznikli z pracovného pomeru identifikovaného v čl. I. tohto návrhu.

Navrhovateľ žiada od odporcu v súlade s § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka aj úroky z omeškania vo výške **9,25 %** ročne zo sumy **1000,- eur** od 16. apríla 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške **9,25 %** ročne zo sumy **1000,- eur** od 2. mája 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške **9,25 %** ročne zo sumy **2000,- eur** od 2. mája 2011 do zaplatenia, nakoľko v čase od 16. apríla 2011, resp. od 2. mája 2011 až do dňa zaplatenia vrátane, sa odporca dostal pri plnení záväzku do omeškania. Výška úrokov z omeškania je stanovená v súlade s nariadením vlády č. 87/1995 Z. z..

Súdny poplatok **6 %** zo žalovanej sumy 4000,- eur je vyčíslený vo výške **240,- eur**. Súdny poplatok v tejto nominálnej hodnote je nalepený v kolchoch na prvopise návrhu. Navrhovateľ žiada súd, aby mu zaplatený súdny poplatok priznal proti odporcovi v rámci náhrady trov konania.

III.

Na základe vyššie uvedených právne relevantných skutočností navrhovateľ žiada, aby súd podľa § 172 a nasledujúcich ustanovení Občianskeho súdneho poriadku vydal tento

PLATOBNÝ ROZKAZ:

Súd ukladá odporcovi, aby do 15 dní od doručenia platobného rozkazu zaplatil navrhovateľovi 4000,- EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 1000,- eur od 16. apríla 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 1000,- eur od 2. mája 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 2000,- eur od 2. mája 2011 do zaplatenia a náhradu trov konania 240,- eur titulom zaplateného súdneho poplatku, alebo aby v tej istej lehote podal na súd odpor s odôvodnením.

Ak odporca podá proti vydanému platobnému rozkazu včas odpor s odôvodnením, navrhovateľ navrhuje, aby súd vydal tento

ROZSUDOK:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi 4000,- EUR spolu s 9,25 % ročne zo sumy 1000,- eur od 16. apríla 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 1000,- eur od 2. mája 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 2000,- eur od 2. mája 2011 do zaplatenia a náhradu trov konania 240,- eur titulom zaplateného súdneho poplatku, to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

V Senici, 1. júla 2011

NAVRHOVATEĽ

Kompetencie Inšpektorátu práce v prípade nevyplatenia mzdy alebo iných mzdových nárokov zamestnancovi. Aké údaje má obsahovať podnet?

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

Sťažnosťou sa môže zamestnanec domáhať ochrany svojich práv a poukázať na porušenie právnych predpisov, ktoré boli porušené. Sťažnosť možno podať písomne, ústne do záznamu, telefaxom alebo elektronickou poštou. Sťažnosť musí obsahovať meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu sťažovateľa. Zo sťažnosti musí byť zrejmé, proti komu smeruje, na aké nedostatky poukazuje, čoho sa sťažovateľ domáha a musí byť sťažovateľom podpísaná. Z uvedeného vyplýva, že v sťažnosti je potrebné popísať všetky okolnosti a prípadne uviesť alebo priložiť podklady, ktoré preukazujú tvrdenia sťažovateľa.

Podnetom je podanie fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá poukazuje na porušovanie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov. Podnet možno podať rovnakým spôsobom ako sťažnosť, pričom z neho musí byť zrejmé, akej veci sa týka a proti komu smeruje.

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.

Ak nedôjde k vyplateniu mzdových nárokov zamestnanca, ten sa môže 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 1.9.2011 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.

Ak ani po vykonanej inšpekcii práce nedôjde k vyplateniu mzdových nárokov, je potrebné si ich uplatniť 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. Premlčacia doba začína plynúť odo dňa splatnosti nároku. Ak boli nároky zamestnávateľom písomne uznané čo do dôvodu i výšky, 10 ročná premlčacia doba začína plynúť odo dňa, kedy k uznaniu došlo, prípadne odo dňa kedy uplynula lehota, ktorá je v uznaní dlhu uvedená ako lehota na splnenie záväzku dlžníka.

Trestné oznámenie

Nevyplatenie mzdy a odstupného je trestným činom a zamestnanec môže podať **trestné oznámenie** na konkrétnu osobu alebo aj na neznámeho páchatela. V zmysle § 214 Trestného zákona *„kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“*

Nevyplatenie mzdy a odstupného je úmyselný trestný čin a teda na to, aby určité konanie mohlo byť charakterizované ako trestný čin, musí sa úmysel páchatela vzťahovať tak ku konaniu, ako aj k jeho následku. V tejto súvislosti upozorňujeme, že o trestný čin sa jedná, len ak v čase vyplatenia mzdy mala spoločnosť na účte prostriedky na výplatu, ktoré neboli nevyhnutne potrebné na základnú prevádzku spoločnosti. Trestný poriadok nestanovuje náležitosti, ktoré má trestné oznámenie obsahovať. Odporúčame v oznámení jasne opísať celý skutok, priložiť potrebné listiny, dôkazy. Trestné oznámenie možno podať na polícii alebo na prokuratúre písomne, ústne do zápisnice, telegraficky, telefaxom, elektronickými prostriedkami podpísané zaručeným elektronickým podpisom podľa osobitného zákona alebo bez zaručeného elektronického podpisu. Podanie urobené telegraficky, telefaxom alebo elektronickými prostriedkami bez zaručeného elektronického podpisu treba potvrdiť písomne alebo ústne do zápisnice do troch pracovných dní, inak sa o podaní nekoná. Trestné oznámenie je možné podať tiež ústne do zápisnice spisanej na súde. Takúto zápisnicu následne súd bez odkladu postúpi prokurátorovi.

Ak podáva trestné oznámenie zamestnanec, ktorému vznikla nevyplatením mzdy škoda, ako poškodený môže žiadať súd, aby mu voči páchatelovi trestného činu priznal náhradu škody.

Otázku náhrady škody súd rieši zároveň s otázkou o vine a treste. Za podanie trestného oznámenia ani za uplatnenie náhrady škody v trestnom konaní sa neplatia žiadne poplatky.

Vzor: Trestné oznámenie

Okresné riaditeľstvo PZ Bratislava I.
Sasinkova 23
812 13 Bratislava

Oznamovateľ: Peter Jankovský
Hlavná 32
811 01 Bratislava
r.č. 123456/7890

Oznámenie o spáchaní trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného

V zmysle § 196 ods.1 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestného poriadku v znení neskorších právnych predpisov, podávam týmto trestné oznámenie na neznámeho páchatel'a pre okolnosti nasvedčujúce tomu, že bol spáchaný trestný čin podľa § 214 zákona č.300/2005 Z. z Trestného zákona v znení neskorších právnych predpisov.

Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02.01.2010 medzi mnou ako zamestnancom a spoločnosťou JOMA s.r.o., so sídlom Biela 32, 861 03 Bratislava, IČO: 234 562 12 ako zamestnávateľom, vykonávam prácu kontrolóra kvality. Ako vyplýva z priloženej pracovnej zmluvy, výplatný termín bol v pracovnej zmluve dohodnutý na 15. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po odpracovanom mesiaci. Nakoľko mi v stanovenom termíne nebola vyplatená mzda za mesiac február, obrátil som sa na zamestnávateľa dňa 18.02.2011 s výzvou o odôvodnenie vzniknutého stavu. Do dnešného dňa mi zamestnávateľ neodpovedal na moju výzvu a zároveň ani neevidujem úhradu splatnej mzdy tak za mesiac február a ani marec. Zvyšným zamestnancom spoločnosti bola mzda uhradená v riadnom výplatnom termíne.

Vzhľadom k vyššie uvedeným okolnostiam sa domnievam, že týmto konaním bola naplnená skutková podstata trestného činu **Nevyplatenia mzdy a odstupného** podľa § 214 ods.1 zákona č. 300/2005 Z.z. Trestného zákona. Preto Vás žiadam o preverenie môjho oznámenia.

V Bratislave dňa 04.05.2011

.....
Peter Jankovský

Príloha: Pracovná zmluva zo dňa 02.01.2010

Výzva spolu s podacím lístkom zo dňa 02.03.2011 a doručenkou zo dňa 05.03.2011
Výpis z účtu, na ktorý je zamestnávateľ podľa pracovnej zmluvy povinný uhrádzať
mzdu

Kedy mám nárok na dávku garančného poistenia pri nevyplatení časti mzdy alebo iných nárokov z pracovnoprávneho vzťahu?

Garančné poistenie je jednou zo zložiek sociálneho poistenia, ktorá slúži na finančné zabezpečenie zamestnanca v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Nárok na dávku garančného poistenia má zamestnanec, ktorý je, resp. bol **v pracovnoprávnom vzťahu u zamestnávateľa, ktorý sa stal platobne neschopným a z toho dôvodu neuspokojil nároky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu.**

Pracovnoprávnym vzťahom sa v tomto prípade rozumie pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, pracovný vzťah člena družstva k družstvu a v osobitných prípadoch aj pracovné vzťahy z dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.

Zamestnávateľ sa považuje za **platobne neschopného** ak bol v jeho prípade súdu podaný **návrh na vyhlásenie konkurzu.**

Zamestnanec nemá nárok na vyplatenie dávky garančného poistenia, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril **po vzniku platobnej neschopnosti** zamestnávateľa, ak bol na **platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.**

Dávkou garančného poistenia sa uspokojujú u zamestnanca tieto nároky:

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- f) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- g) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- h) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- i) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- j) nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k) nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- l) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

Zamestnanec si môže uplatniť nárok na dávku garančného poistenia **najviac v rozsahu** a za obdobie **troch mesiacov z posledných 18 mesiacov** trvania pracovnoprávneho vzťahu **predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti** zamestnávateľa alebo **dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu** z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Výška dávky je určená sumou príslušného nároku zamestnanca zníženého o poistné na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec a preddavok na daň, alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol nárok. Zároveň je zákonom **určená maximálna výška dávky** garančného poistenia a to ako suma trojnásobku jednej dvanástiny všeobecného

vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Určenie výšky všeobecného vymeriavacieho základu závisí od toho, či platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v období od 1. januára do 30. júna príslušného kalendárneho roka, alebo v období od 1. júla do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.

Pre ilustráciu:

Maximálna výška dávky garančného poistenia, na ktorú by mal zamestnanec nárok v prípade, ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v období:

- od 1. júla 2009 do 30. júna 2010, je 2169,10 EUR, čo predstavuje trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za kalendárny rok 2008,
- od 1. júla 2010 do 30. júna 2011, je 2233,50 EUR, čo predstavuje trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za kalendárny rok 2009.

Postup na uplatnenie dávky garančného poistenia:

Zamestnanec si svoj nárok na dávku garančného poistenia môže uplatniť prostredníctvom písomnej žiadosti na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne v lehote do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo od dňa skončenia pracovnoprávneho vzťahu. O priznaní, resp. nepriznaní dávky garančného poistenia vydá Sociálna poisťovňa rozhodnutie, proti ktorému je prípustné odvolanie.

Zamestnancovi sa dávka garančného poistenia vyplatí po splnení všetkých zákonom stanovených podmienok najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti o priznanie tejto dávky.

Zdroj:
platné právne predpisy Slovenskej republiky
internet