

Nárok na odstupné

Výpověď podle §46 z organizačních důvodů uplatňuje zaměstnavatel běžně, ale odstupné nevyplácí. Proto bych se chtěl zeptat, zda je výplata vázána na termín plnění? Jak je to s vyplácením odstupného u zaměstnavatele, který je v konkurzu? Pokud podnik nereaguje více než jeden rok na mé písemnosti ohledně odstupného, existuje možnost promlčení nároku na odstupné?

P. Křížan, Brno

Zákoník práce stanoví v paragrafu 60a, že dojde-li k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z některého důvodu uvedeného v paragrafu 46 a/ až c/ nebo k dohodě o skončení pracovního poměru z těchto důvodů, náleží zaměstnanci odstupné nejméně ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Pokud tedy kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele nestanoví odstupné vyšší o další násobky průměrných výdělků.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu.

Tuto povinnost má i zaměstnavatel, který se nachází v konkurzu, a proto odstupné v takovém případě tvoří součást pohledávky zaměstnance, kterou má vůči zaměstnavateli, a je povinen ji přihlásit konkurznímu správci nebo u příslušného soudu.

Nárok na odstupné se podle paragrafu 263 zákoníku práce promlčuje po uplynutí tří let od doby jeho splatnosti. Zaměstnanec musí svůj nárok uplatnit u příslušného soudu.

Uplatní-li svůj nárok písemně pouze u zaměstnavatele, tříletá lhůta se tím nestaví. Jestliže zaměstnanec upozorní zaměstnavatele na jeho závazek, je povinností zaměstnavatele odpovědět nejdéle do jednoho měsíce.

Zdroj: Idnes