15. 1. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Neuhrazení mzdy zaměstnavatelem

V případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo její náhradu do 15 dnů ode dne její splatnosti, zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu s § 54 zákoníku práce. Pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je stanovena subjektivní lhůta jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl a lhůta objektivní do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl

V případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo její náhradu do 15 dnů ode dne její splatnosti, zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu s § 54 zákoníku práce. Pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je stanovena subjektivní lhůta jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl a lhůta objektivní do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. (Je nutno upozornit, že uplynutím lhůty subjektivní končí i lhůta objektivní - v tomto případě možnost okamžitého zrušení zanikla uplynutím jednoho měsíce ode dne splatnosti nevyplacené mzdy jako okamžiku, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl.)

V situaci, kdy zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, nevzniká sice nárok na odstupné, ale vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu. (Výpovědní doba činí dva měsíce.)

Podání návrhu na prohlášení konkurzu je jednou z možností, jak uspokojit své splatné pohledávky u dlužníka. Návrh na prohlášení konkurzu může podat kterýkoli dlužník. Příslušným orgánem pro podání návrhu je v tomto případě krajský soud, či krajský obchodní soud. Další možností řešení této situace je podání žaloby na vydání platebního rozkazu u okresního soudu.

(maj)

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná

kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu