

# NEVYPLATENIE MZDY

(informatívna brožúra)



**C E N T R U M**  
PRÁVNEJ POMOCI

---

## Ocitli ste sa v situácii, že Vám zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo iné mzdové nároky? Ako upozorniť zamestnávateľa na tento problém?

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 s 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 v pracovnej zmluve,
- 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.

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%.

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 a plnenie pracovných úloh. 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 časti* (ďalej len „mzda“) skončiť pracovný pomer, môže tak urobiť spôsobom **okamžitého skončenia pracovného pomeru**, a to v prípade, ak zamestnávateľ ani po uplynutí 15 dní po splatnosti mzdu zamestnancovi nevyplatí (napr. ak má zamestnanec výplatný termín 10-teho dňa v mesiaci, prvý deň 15 dňovej lehoty začína plynúť 11-teho dňa; posledný deň, v ktorom by mu mal zamestnávateľ vyplatiť mzdu je 25-ty deň v mesiaci). 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, 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 žalovanému (zamestnávateľovi), aby do 15 dní od doručenia platobného rozkazu zaplatil žalobcovi (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 žalovaný (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, ktorý je dostupný na stránke Ministerstva spravodlivosti SR (fhttps://www.justice.gov.sk/Formulare/Stranky/Platobne-rozkazy.aspx), 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 [www.justice.gov.sk](http://www.justice.gov.sk)),
- údaje o žalobcovi (zamestnanec) – meno a priezvisko žalobcu, dátum narodenia, bydlisko, údaj o štátnom občianstve, číslo občianskeho preukazu,
- 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 [www.zrsr.sk](http://www.zrsr.sk) alebo [www.orser.sk](http://www.orser.sk)).

**V žalobe je potrebné pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti:**

- kedy vznikol pracovný pomer,
- kedy sa skončil pracovný pomer a akým spôsobom,
- vyčísľate 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 14.12.2011 je výška úroku z omeškania 9, 00 % 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.

### 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 spísanej 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.

**Upozornenie: Táto brožúra má výlučne informatívny charakter. Je všeobecnej povahy, a teda nemusí zohľadňovať osobitosti konkrétneho prípadu. Z tohto dôvodu Vám odporúčame vyhľadať ohľadom riešenia Vášho problému kvalifikovanú právnu pomoc.**

Zdroj:

platné právne predpisy Slovenskej republiky  
internet

---

## Kancelárie CPP:

<b>CPP - Kancelária Bratislava</b> Račianska 71 810 05 Bratislava 15	<b>CPP - Kancelária Rimavská Sobota</b> Čerenčianska 20 979 01 Rimavská Sobota
<b>CPP - Kancelária Banská Bystrica</b> Skuteckého 30 974 01 Banská Bystrica	<b>CPP - Kancelária Svidník</b> Sov. Hrdinov 102 089 01 Svidník
<b>CPP - Kancelária Humenné</b> Lipová 1 066 01 Humenné	<b>CPP - Kancelária Trenčín</b> Gen. M. R. Štefánika 20 911 01 Trenčín
<b>CPP - Kancelária Košice</b> Murgašova 3 040 41 Košice	<b>CPP - Kancelária Trnava</b> Pekárska 11 917 01 Trnava
<b>CPP - Kancelária Liptovský Mikuláš</b> Kollárova 2 031 01 Liptovský Mikuláš	<b>CPP - Kancelária Tvrdošín</b> Medvedzie 132 027 44 Tvrdošín
<b>CPP - Kancelária Nitra</b> Štefánikova trieda 26 949 03 Nitra 3	<b>CPP - Kancelária Žilina</b> P.O.Hviezdoslava 690/6 011 00 Žilina
<b>CPP - Kancelária Prešov</b> Masarykova 10 080 01 Prešov	<b>CPP - Kancelária Žiar n/Hronom</b> SNP 613/124 965 01 Žiar nad Hronom
<b>CPP - Kancelária Komárno</b> Župná ul. 14 945 01 Komárno	

**CALL CENTRUM**  
**0650 105 100**

---



---

## Konzultačné dni:

**Pondelok: 8:00 – 15:00 h**

**Streda: 8:00 – 16:00 h**

## Informačná kancelária – úradné hodiny:

**Pondelok: 8:00 – 15:00 h**

**Utorok: 8:00 – 15:00 h**

**Streda: 8:00 – 16:00 h**

**Štvrtok: 8:00 – 15:00 h**

**Piatok: nestránkový deň**



**[www.centrumpravnejpomoci.sk](http://www.centrumpravnejpomoci.sk)**

**[info@centrumpravnejpomoci.sk](mailto:info@centrumpravnejpomoci.sk)**

**Facebook: Centrum právnej pomoci**