

Když zaměstnavatel neplatí...

Nevyplacená mzda

Asi nikoho by nepotěšilo, kdyby za svou měsíční činnost nedostal od zaměstnavatele řádně zaplacen. Každému zaměstnanci, dle pracovní smlouvy, náleží za vykonanou práci odměna ve sjednané výši.

Občas se však stane, že nějaký ten zaměstnavatel zkrátka nezaplatí. Tím však porušuje nejen [pracovní smlouvu, ale i zákoník práce!](#)

Kdy nevyplacenou mzdu vymáhat?

Jestliže nastane situace, že vám zaměstnavatel mzdu opravdu nevyplatil, je dobré vědět, kdy můžete tuto mzdu po zaměstnavateli vymáhat. **Zákonem jsou stanoveny dva termíny:**

- Prvním z termínů je samotný den výplaty mzdy, **výplatní termín**. Ten je součástí pracovní smlouvy. Jedná se tedy o den, kdy se zaměstnavatel zavazuje k vyplacení mzdy. Pokud zaměstnanci v tento den výplata nepřijde, může se domnívat, že se již jedná o nevyplacenou mzdu, není tomu však tak.
- Důležitý je až druhý termín, tam hovoříme o **termínu splatnosti**. Právě to je moment, od kdy můžeme hovořit o nevyplacené mzdě a podnikat náležité kroky k vymožení této mzdy. Dle zákona je stanoven na poslední den následujícího měsíce po vykonání práce, za kterou zaměstnanci mzda od zaměstnavatele náleží. Dlužnou mzdu přitom lze vymáhat až **3 roky zpětně**.

Výpověď z kvůli nevyplacené mzdě?

Jestliže vám zaměstnavatel mzdu opravu nevyplatil ani do konce měsíce následujícího po odpracovaném období viz. odstavec výše, začíná zaměstnanci **běžet 15denní lhůta**, po které má možnost okamžitě rozvázat pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy. Nemusíte mít však obavy, že po podání výpovědi budete škodní za období výpovědní lhůty. Při okamžitém zrušení pracovního poměru, z důvodu nevyplacení mzdy, máte totiž dle zákona nárok na **dvouměsíční náhradu mzdy**.



Nárok na prémie, ano či ne?

Vyplácení prémie je zcela samostatná kapitola. Prvně je třeba rozlišovat mezi **mzdou** a **prémii**.
Samotná mzda se totiž skládá z tzv.:

- **pevné složky**, což je ta částka ze mzdy, která je hned na začátku pracovního poměru jasně dána a domluvena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zpravidla je ukotvena v pracovní smlouvě,
- **pohyblivé složky**, to jsou benefity, které jsou nad rámec složky pevné. Tam řadíme například již zmíněné prémie, také ale bonusy, příplatky, osobní ohodnocení nebo další nejrůznější odměny.

Poznámka: Stravenky jsou nenárokové. Je čistě na zaměstnavateli, jestli stravenky svým zaměstnancům poskytovat bude nebo ne. Zaměstnanci tedy nemají nárok na stravenky automaticky.

Kdy na prémie nárok máte a kdy naopak nikoli?

Jedná o tzv. pohyblivou složku mzdy, proto se může zdát, že je na zaměstnavateli, jestli vám prémie dá nebo nikoli. Není tomu však tak. Důležité je, jak je nárok na prémie ve smlouvě sjednán.

Ze širokého pohledu v podstatě existují dvě možnosti. Buď je **vyplacení prémie podmíněno konkrétními cíli**, nebo je **výplata prémie závislá na rozhodnutí zaměstnavatele**. První varianta je pro zaměstnance zpravidla výhodnější.

Jestliže je získání prémie pevně přikotveno ke splnění určitých konkrétních cílů, pak má zaměstnanec záruku, že v případě splnění cílů prémie dostane nebo na ně má minimálně ze zákona nárok. Jedná se například o cíle typu - přivedení konkrétního počtu klientů, zpracování konkrétního počtu smluv nebo napsání konkrétního počtu článků. **Splnění těchto cílů jde jednoduše prokázat.**

Pokud jsou však prémie zaměstnance definovány jako „nárok na prémie vzniká v případě odvedení dobré práce“, je vyplacení prémie v podstatě zcela závislé na rozhodnutí zaměstnavatele či nadřízeného a jeho **názoru na to, zda byla práce dobře odvedena.**



Při sjednávání prémie je proto vždy vhodné stanovit si konkrétní, ideálně počitatelné cíle!

Nevyplacené cestovné, stravné...

Jestliže vás zaměstnavatel pošle na pracovní, služební nebo zahraniční cestu, měli byste vědět, že

vám náleží [finanční proplacení určitých nákladů](#):

- Cestovné,
- stravné,
- ubytování,
- ostatní nezbytné výdaje.

Všechny detaily ohledně cest je však potřeba nejprve prokonzultovat přímo se svým zaměstnavatelem. Aby pak nedocházelo k nedorozuměním ohledně příliš drahých hotelů, jízd taxíkem a podobně. Zaměstnavatel by vám měl **upřesnit jakým způsobem se na konkrétní místo budete dopravovat, kde budete ubytováni a jakým způsobem bude probíhat stravování.**

Často se stává, nejvíce ohledně stravného, že zaměstnanci o nároku na tzv. diety ani neví, proto nezapomínejte, **že na ně máte nárok!** Zaměstnavatelé totiž na stravné velmi rádi zapomínají anebo se vyplácení úplně brání.

Vyplacení všech nákladů spojené s cestou by měl zaměstnavatel provést do **deseti dní** od odevzdání všech potřebných dokladů a účtenek – pokud není stanoveno jinak.

Jak o nevyplacené částky ze strany zaměstnavatele žádat?

Komunikace se zaměstnavatelem může být někdy složitá, obzvláště když se jedná o peníze. Přesně pro tyto případy již na našem trhu existuje mnoho společností, které vám s komunikací se zaměstnavatelem ohledně vymožení mzdy či jiných finančních nároků pomohou, ať už se jedná o cestovné, stravné či prémie. Mezi české společnosti patří společnost [Vaše nároky.cz](#). Firma je na trhu od roku 2013 a od té doby má za sebou stovky vyřešených pracovních-právních sporů. Navíc fungují na principu NO WIN NO FEE, tedy nemůžete nic ztratit a jen získat.

[Vaše nároky.cz, SE](#)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)

- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)