

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 - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

### Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)

- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)