

12. 4. 2024

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

Peněžitá práva zaměstnance smrtí zaměstnance nezanikají

Úmrtím zaměstnance zaniká pracovní poměr. To ovšem neznamená, že ve stejný okamžik zanikají i veškerá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Naopak peněžitá práva zaměstnavatele až na zákonem stanovené výjimky smrtí zaměstnance zanikají.

Zánik pracovněprávního vztahu

V souladu s ust. [§ 48 odst. 4 zákoníku práce](#) smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Smrtí zaměstnance dochází automaticky k zániku všech pracovněprávních vztahů, tedy jak pracovního poměru, tak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že tyto právní vztahy zavazují zaměstnance k osobnímu výkonu práce, nemůže docházet k přechodu závazku vykonávat práci na dědice zemřelého zaměstnance. Stejně účinky jako smrt zaměstnance má i případné prohlášení za mrtvého soudem. V takovém případě pracovněprávní vztahy zanikají dnem právní moci soudního rozhodnutí.

Skončením pracovního poměru **zanikají nepeněžitá práva zaměstnance i zaměstnavatele**. Nelze tak například po smrti zaměstnance dále projednat jeho stížnost, resp. takové projednání nemůže již ani případný dědic nárokovat. Naopak peněžitá práva zaměstnance (a v omezených případech i zaměstnavatele) nezanikají a jsou tak předmětem dalšího vypořádání mezi zaměstnavatelem a dědici zemřelého zaměstnance. Důsledky smrti zaměstnance na vzájemné peněžité pohledávky zaměstnance a zaměstnavatele upravuje ust. [§ 328 zákoníku práce](#).

Zaměstnavatel v případě skončení pracovního poměru v důsledku úmrtí zaměstnance není povinen vydat potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) podle ust. [§ 313 zákoníku práce](#). Zápočtový list se vydává zaměstnanci a s ohledem na povahu a obsah zápočtového listu nelze dovodit, že by se měl vydávat pozůstalým zaměstnancům.

Smrtí zaměstnance zaniká také uzavřená dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování („dohoda o hmotné odpovědnosti“) a zaměstnavatel je povinen provést inventuru. Neprovedení inventury může negativně ovlivnit možnost zaměstnavatele uspokojit své pohledávky na náhradu škody v případě pracovišť se společnou odpovědností i vůči ostatním zbývajícím zaměstnancům.

Peněžitá práva zaměstnavatele

Peněžitá práva zaměstnavatele v převážné většině zanikají. Výjimky jsou výslovně uvedeny v ust. [§ 328 odst. 2 zákoníku práce](#). Dle tohoto ustanovení peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou těchto:

- práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto,
- práv, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše,
- práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

Závazky, které těmto právům zaměstnavatele odpovídají, se smrtí zaměstnance stávají předmětem dědictví a zaměstnavatel se jejich zaplacení může domáhat na dědicích zesnulého zaměstnance.

Veškerá ostatní peněžítá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance bez dalšího a není možné je přihlásit jako pohledávku zaměstnavatele do dědického řízení. Zaniká tak například právo na náhradu škody způsobené z nedbalosti. Zaměstnavatel se rovněž například nemůže domáhat náhrady za nedodržení závazku z kvalifikační dohody dle ust. § 234 zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že je vždy vhodné, aby v případě, že zaměstnavatel má vůči zaměstnanci jakoukoliv neuhrazenou pohledávku, zaměstnance vyzval k písemnému uznání dluhu co do důvodu a výše (například v rámci dohody o srážkách ze mzdy). Písemné uznání dluhu zaměstnancem má tedy význam nejen obecně pro zajištění práva zaměstnavatele, ale také pro případ možnosti domáhat se takové pohledávky v případě smrti zaměstnance.

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí ze dne 30. 05. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 se zabýval vztahem práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru a společného jmění manželů. V daném případě se zaměstnavatel domníval, že po smrti odpovědného zaměstnance - coby dlužníka z titulu hmotné odpovědnosti - byla k úhradě zmíněné pohledávky povinna manželka zemřelého, a to s ohledem na existenci společného jmění manželů mezi nimi. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ovšem ustanovení občanského zákoníku o společném jmění manželů nelze na pracovněprávní vztahy použít. Závěru o tom, aby práva a povinnosti z pracovního poměru mohla být považována za součást společného jmění zaměstnance a jeho manžela, brání osobní charakter výkonu práce zaměstnancem; musí-li zaměstnanec vykonávat práci osobně, je tím kromě jiného vyloučeno, aby manželé měli jako společná práva a povinnosti z pracovního poměru, který navázal některý z nich. Z právního jednání učiněného v pracovněprávních vztazích některého z manželů proto nemohou být oprávněni a povinni oba společně a nerozdílně a ani povinnosti (závazky) z pracovního poměru některého z manželů nemohou plnit oba společně a nerozdílně (ačkoliv se jinak ohledně společného jmění manželů solidární odpovědnost uplatňuje). Práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu proto nepatří do společného jmění zaměstnance a jeho manžela. Manžel zaměstnance není povinen jen z důvodu společného jmění (společně a nerozdílně se zaměstnancem) uspokojit nárok, který má zaměstnavatel proti zaměstnanci.

Peněžítá práva zaměstnance

Peněžítá práva zaměstnance vůči zaměstnavateli **zásadně nezanikají**. V praxi půjde zpravidla o mzdová a platová práva (např. právo na vyplacení mzdy či platu, které se stalo splatným až po smrti zaměstnance). Může se ale jednat i o právo na náhradu škody nebo právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou atd. **Danou problematiku řeší ust. § 328 odst. 1 zákoníku práce**. Uvedené ustanovení obsahuje odlišnou úpravu pro mzdová a platová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a pro ostatní peněžíté pohledávky. Peněžítá práva zaměstnance vůči zaměstnavateli **jsou převážně součástí pozůstalosti zemřelého zaměstnance s tím, že zákoník práce obsahuje odlišnou úpravu pouze pro mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, která do dědického řízení nespádají**.

Mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku

Jde-li o mzdová a platová práva z pracovního poměru či z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zákoník práce stanoví, že smrtí zaměstnance přechází do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce stanoví postupně osoby oprávněné k výplatě. V případě, že v době smrti žili se zemřelým zaměstnancem jeho manžel/manželka, děti nebo rodiče ve společné domácnosti, **přechází na ně mzdová práva do výše**

trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance bez dalšího a nejsou tak předmětem pozůstalosti. Uvedeným pravidlem se tak zákoník práce vymyká úpravě dědického práva obsažené v občanském zákoníku. Předmětem dědictví se totiž tato práva stávají až ve chvíli, kdy není žádné z výše uvedených osob. Jinak se dědí pouze ta mzdová a platová práva, která přesahují trojnásobek měsíčního výdělku zaměstnance.

Mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku **lze oprávněné osobě vyplatit kdykoliv po smrti zaměstnance bez ohledu na stav dědického řízení.** Důvodem pro tuto právní úpravu je zejména zajištění výživy pro bezprostřední pozůstalé, kteří mohli být závislí na příjmu zemřelého zaměstnance. Nárok na vyplacení těchto mzdových práv má vždy nejdříve manžel/manželka, pak děti a až nakonec rodiče, pokud nárok nevznikne ani jedné z dříve uvedených skupin, a to vždy za podmínky, že se zemřelým zaměstnancem žili v době smrti ve společné domácnosti.

Mzdovým právem se rozumí právo na mzdu a jiná mzdová plnění (například bonusy), ale také i právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Jedná se jen o mzdové (platové) nároky, které nebyly ke dni úmrtí uspokojeny (např. dosud nevyplacená mzda za měsíc, v němž došlo k úmrtí zaměstnance nebo náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou). Naopak mzdovým právem nejsou např. cestovní náhrady nebo odstupné. Mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku nemusí existovat již v době smrti zaměstnance. Mohou vzniknout i několik měsíců po smrti zaměstnance (např. z důvodu nároku na roční bonus, který je obvykle zjištěn až k pozdějšímu datu) a i v těchto případech se uplatní uvedený režim. Tímto způsobem vyplacené částky se vždy sčítají, maximálně tak může být v souhrnu vyplacena částka ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Průměrný výdělek zemřelého zaměstnance se vypočítá dle ust. § 351 a násl. zákoníku práce za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo dni smrti zaměstnance. Pokud jde o pojem společné domácnosti, ten je vymezen v ust. § 347 odst. 5 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení se domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

Pokud jde o výplatu těchto pohledávek, zaměstnavatel by je měl vyplatit na výzvu bez zbytečného odkladu. Pozůstalý ovšem musí také prokázat, že je osobou oprávněnou ve smyslu ust. § 328 odst. 1 zákoníku práce. V praxi k prokazování obvykle dochází předložením oddacího listu nebo rodného listu a čestného prohlášení o tom, že osoba se zemřelým žila ve společné domácnosti. Pokud si není zaměstnavatel jist, že může osobě vyplatit finanční prostředky, může je složit do úschovy příslušnému soudu nebo notáři pověřenému k projednání dědictví po zemřelém zaměstnanci. V takovém případě ovšem osoba, která tvrdí, že má nárok na tyto finanční prostředky, se jich musí domáhat soudní cestou.

Za předpokladu, že žádná z výše uvedených osob neexistuje nebo nežila v době smrti se zemřelým zaměstnancem ve společné domácnosti, **stávají se i tato mzdová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance součástí pozůstalosti** a jsou předmětem dědického řízení.

Uvedeno na příkladu, jestliže tedy činil průměrný měsíční výdělek zaměstnance částku 20.000,- Kč a zaměstnavatel by měl vyplatit dlužnou mzdu 70.000,- Kč, stává se předmětem dědictví částka 10.000,- Kč a zbylých 60.000,- Kč jako částka odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, resp. právo na její vyplacení, přechází způsobem výše uvedeným postupně na manžela zesnulého zaměstnance, jeho děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti.

Ostatní peněžité práva zaměstnance

Veškerá ostatní peněžité práva zaměstnance jsou součástí pozůstalosti zemřelého zaměstnance a jsou předmětem dědického řízení. Jedná se o jiná než mzdová a platová práva, dále mzdová a platová práva převyšující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, popřípadě veškeré peněžité pohledávky, pokud v době smrti se zaměstnancem ve společné domácnosti nežila žádná z výše vypočtených osob. Mezi tyto jiné peněžité pohledávky lze řadit například odměny za životní jubilea, právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, přeplatek z ročního zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, protože v tomto případě nejde o mzdové plnění, ale o vrácení části odvedených záloh na daň. Od 01. 01. 2007 se součástí pozůstalosti stává nárok na bolestné a kompenzaci za ztížení společenského uplatnění, což judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 07. 04. 2011 sp. zn. 21 Cdo 936/2010. Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo po 01. 01. 2007, smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědického řízení a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.

Uvedená peněžité práva tedy zaměstnavatel po smrti zaměstnance nesmí vyplatit na bankovní účet určený zaměstnancem k výplatě mzdy, jelikož okamžikem smrti jsou tato peněžité práva již nárokem dědice. Vyplacením na účet, který by následně například nebyl zahrnut do dědického řízení, by tak mohlo dojít ke zkrácení dědiců, za což by zaměstnavatel mohl nést odpovědnost a byl povinen tuto škodu nahradit.

Tato peněžité práva, na rozdíl od speciálního režimu uvedeného výše pro případ mzdových práv do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, nelze žádné osobě vyplatit dříve, než dojde k pravomocnému ukončení dědického řízení. Nelze tak například ani vyplatit tyto částky na žádost dítěte zemřelého zaměstnance (které nežilo ve společné domácnosti), které by tvrdilo, že je jediným dědicem, jelikož zaměstnavatel nemá tato tvrzení jak ověřit. I v takových případech je nutné vyčkat na ukončení dědického řízení. Tato plnění může zaměstnavatel buď složit do úschovy, nebo vyčkat skončení dědického řízení a vyplatit je následně tomu, kdo prokáže nabytí dané pohledávky v dědickém řízení, což bude jistě častější postup.

Uvedeno na konkrétním příkladu lze názorněji výše uvedené principy vysvětlit. Zemřel zaměstnanec, který dlužil ke dni smrti zaměstnavateli za nedbalostí způsobenou škodu 100.000,- Kč. Zaměstnavatel zároveň dosud nevyplatil zaměstnanci mzdu ve výši 80.000,- Kč a cestovní náhradu ve výši 5.000,- Kč. Průměrný měsíční výdělek zaměstnance činil 20.000,- Kč. Pohledávka zaměstnavatele ve výši 100.000,- Kč smrtí zaměstnance zaniklá, pokud o ní nebylo ke dni smrti pravomocně rozhodnuto, nebo ji zaměstnanec písemně neuznal co do důvodu a výše. Dlužná mzda přechází ve výši 60.000,- Kč (3 x 20.000,- Kč) postupně na manželku, žila-li ke dni smrti se zaměstnancem ve společné domácnosti, pokud nikoliv tak na děti, splňují-li podmínku společné domácnosti, pokud nikoliv, pak na rodiče zaměstnance, u nichž se rovněž společná domácnost vyžaduje. Nesplňuje-li žádná výše uvedená kategorie osob tuto podmínku, stává se tato částka předmětem dědictví. Zbývající částka (nad trojnásobek průměrného výdělku) 20.000,- Kč i cestovní náhrada ve výši 5.000,- Kč se stávají přímo předmětem dědictví.

Srážky ze mzdy a započtení pohledávek

Právní předpisy nijak neřeší důsledky smrti zaměstnance na srážky ze mzdy a možnost započtení pohledávek. Srážky ze mzdy (zákonné, exekuční, sjednané) by měl zaměstnavatel z poslední dosažené mzdy ještě provést a čistý výdělek po provedení srážek vyplatit pozůstalým, a to s ohledem na to, že zaměstnanec mzdy dosáhl ještě před smrtí, na pozůstalé přechází po jeho smrti mzdová a platová práva do určité výše, a tak by se s ní nemělo zacházet jinak, než kdyby byl zaměstnanec naživu. Skutečnost, že na pozůstalé přechází mzdová a platová práva do určité výše, znamená jen to,

že pozůstali mají mzdu zesnulého dostat v té výši, v jaké by ji dostal zaměstnanec sám, kdyby žil.

Po smrti zaměstnance již nelze připustit, aby zaměstnavatel své pohledávky, které i po smrti zaměstnance trvají, započel proti pohledávkám zaměstnance, a to z toho důvodu, že započtení je jednostranným adresným právním jednáním, které je třeba adresovat konkrétní osobě. Po smrti zaměstnance však již zaměstnavatel nemůže vůči zaměstnanci takové jednání učinit. Zaměstnavatel by tedy měl své pohledávky, které smrtí zaměstnance nezanikly, uplatnit podle výsledku dědického řízení.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

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

Další články:

- [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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)