

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

Práva a důsledky spojené s nevyplácením mzdy

S nevyplácením mzdy se může setkat každý zaměstnanec, bez ohledu na jeho pracovní morálku, loajalitu, svědomitost či zařazení. K podobným situacím nicméně většinou dochází až v případě vážné finanční krize zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se totiž zpravidla snaží uspokojit mzdové nároky zaměstnanců přednostně a k jejich nevyplácení přistupují až v krajním případě, kdy už opravdu nemají z čeho brát, jelikož zaměstnanci pro většinu podniků představují klíčový prvek pro výkon podnikatelské činnosti. Pokud se zaměstnanec ocitne v podobné situaci, poskytuje mu zákon několik možností, jak v dané situaci postupovat.

Právo na okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnanec může se zaměstnavatelem, který mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (popř. jejich část) do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti, v souladu s ustanovením § 56 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“), okamžitě zrušit pracovní poměr. Hospodářským účelem uzavření pracovního poměru ze strany zaměstnance je zcela nepochybně zajištění přísunu finančních prostředků. Není-li tento účel naplňován, má zaměstnanec možnost pracovní poměr okamžitě ukončit, aniž by musel zůstat v nejistotě, zda zaměstnavatel bude do budoucna své finanční povinnosti vůči němu plnit. Zaměstnanci je tím poskytnuta možnost pracovní poměr se zaměstnavatelem, který mu nevyplatí mzdu ani v dodatečné lhůtě 15 dnů od uplynutí splatnosti, ihned ukončit bez toho, aby musel čekat na uplynutí výpovědní lhůty.

Podmínkou pro využití okamžitého ukončení pracovního poměru je jak existence splatné mzdy, tak i marné uplynutí dodatečné lhůty stanovené zákonem v délce 15ti dnů. Postup podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je však možný pouze za předpokladu, že je nesporné, že zaměstnanec na nevyplacenou mzdu má nárok a není v této věci se zaměstnavatelem ve sporu. Pokud by totiž bylo nejisté, jestli zaměstnanec má na požadovanou mzdu (popř. její část) nárok, právo na okamžité zrušení pracovního poměru by zaměstnanci ze zákona nevzniklo a musel by se domáhat svého nároku na nevyplacenou mzdu soudní cestou.

Splatnost vs. termín výplaty mzdy

Pro účely ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy a termínem její výplaty, jelikož to může mít vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Splátnost mzdy podle § 141 zákoníku práce nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na mzdu vzniklo (tj. v poslední den takového měsíce). Pravidelný termín výplaty pak musí být sjednán a stanoven v rámci období splatnosti mzdy uvedeného dle předchozí věty, tedy do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu.

Pravidelný termín výplaty mzdy tak může být v pracovní smlouvě sjednán např. na 15. den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Bez ohledu na to, na kdy je stanoven pravidelný termín výplaty, zaměstnanec může v případě nevyplácení mzdy okamžitě zrušit

pracovní poměr až po uplynutí 15ti dnů od konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Nikoliv tedy po uplynutí 15ti dnů od pravidelného termínu výplaty. Pokud by tak zaměstnanec učinil, bylo by okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, na což je potřeba si dát dobrý pozor. Pro uplatnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je totiž nerozhodné, na který den byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán pravidelný termín výplaty, jelikož zákonná patnáctidenní lhůta se odvíjí od okamžiku splatnosti mzdy, nikoliv termínu její výplaty.

Zaměstnavatel nemůže zabránit okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem tím, že po uplynutí patnácti dnů od splatnosti mzdy dodatečně uspokojí všechny nároky zaměstnance, a to třeba ještě před tím, než mu zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru doručí. Je tomu tak proto, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle zákona vzniká již samotným uplynutím 15 dnů od termínu splatnosti mzdy.

Nárok na náhradu mzdy

Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem v souladu se zákoníkem práce platně okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, má v takovém případě rovněž právo po zaměstnavateli požadovat náhradu mzdy, a to ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Výše náhrady mzdy se tak odvíjí od délky výpovědní doby a od výše průměrného výdělku zaměstnance. Výpovědní doba podle zákona činí nejméně 2 měsíce – nesmí tedy být nikdy kratší, ale může být delší (např. na základě výslovného ujednání v pracovní smlouvě). Průměrným výdělkem zaměstnance se pak rozumí jeho průměrný hrubý měsíční výdělek.

Úpadek zaměstnavatele

Pokud se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti (úpadku), může zaměstnanec podle zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, v platném znění, dále také požádat o uspokojení svých mzdových nároků, které mu zaměstnavatel nevyplatil, kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce. Na základě oprávněné žádosti Úřad práce v takovém případě zaměstnanci vyplatí částku odpovídající splatným mzdovým nárokům zaměstnance, maximálně však za 3 kalendářní měsíce. Alespoň v tomto rozsahu se zaměstnanec dostane k části své nevyplacené mzdy a zbytek může vůči zaměstnavateli uplatnit například přihláškou v insolvenčním řízení. V praxi k touto kroku v nedávné době hromadně přistoupili například zaměstnanci hutě Liberty Ostrava, která se dostala do úpadku, přičemž Úřad práce ČR pomohl několika tisícům zaměstnancům Liberty Ostrava podat žádost o náhradu mzdového nároku.

Závěr

Zákonné možnosti při nevyplacení mzdy zásadně směřují k co největší ochraně zaměstnanců před negativními důsledky finančních potíží zaměstnavatele, tak aby zaměstnanci byli pokud možno těmi posledními, kterým zůstane v ruce „černý petr“ v podobně neuhrazených mzdových nároků. Zaměstnanci si však musí být svých práv dobře vědomi a musí je také umět včas využít, aby podobné situaci předešli. Především by neměli s okamžitým zrušením pracovního poměru zbytečně otálet, jelikož si tím zvýší šance na to, že jejich mzdové nároky nakonec budou uspokojeny.



JUDr. Jiří Matzner, Ph.D., LLM.

Vedoucí partner, Advokát



JUDr. Jiří Matzner, Ph.D., advokát

Anny Letenské 34/7
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 254 555
e-mail: info@matzner.cz

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

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)