

2. 4. 2012

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

Přechod peněžitých práv zesnulého zaměstnance podle zákoníku práce a jejich dědění podle občanského zákoníku

Některá majetková aktiva přecházejí ze zesnulého zůstavitele na pozůstalé dědice podle jiných - speciálních pravidel, než pravidel dědění stanovených občanským zákoníkem (ve smyslu ust. § 460 a násl. zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů). Samostatnou (vlastní) úpravu přechodu peněžitých práv zesnulého zaměstnance na pozůstalé - úpravu zvláštní (přednostní) oproti obecným pravidlům dědění dle občanského zákoníku - má zákoník práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) zakotvenu v ust. § 328 odst. 1. [1] Tato speciální úprava má přednost nejen před pravidly dědění ze zákona, ale i před případnou závětí.

Smrtí zaměstnance pochopitelně zaniká samotný pracovně-právní vztah. Ovšem některá práva a povinnosti, které z pracovně-právního vztahu vyplývají, smrtí pracovníka nezanikají. Smrtí zaměstnance nezanikají jeho peněžitá práva. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu (z pracovního poměru, z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tedy z dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. [2]

Předmětem dědictví jsou mzdová a platová práva zaměstnance, jestliže jejich výše přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zesnulého zaměstnance. [3] Jiná (případná další) peněžitá práva se také stávají předmětem dědictví. [4]

Pokud jde o nemocenské dávky, tedy nikoliv náhradu mzdy (platu, odměny) za dobu prvních 14 resp. v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 prvních 21 kalendářních dnů nařízené karantény nebo dočasné pracovní neschopnosti, nýbrž zejména nemocenské vypláčené příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení od 15. resp. v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 od 22. kalendářního dne, nařízené karantény či dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance), pak zemřel-li pojištěnec (zaměstnanec) po vzniku nároku na dávku (resp. v době pobírání dávky - v průběhu podpůrčí doby), přechází nárok na výplatu příslušných částek, které nebyly pojištěnci vyplaceny, postupně na osoby jmenované v ust. § 51 zákona o nemocenském pojištění [5] - a to v tomto pořadí - na manžela (manželku), děti a rodiče, jestliže žili s pojištěncem v době jeho smrti ve společné domácnosti. Těmto osobám tedy příslušná okresní správa sociálního zabezpečení vyplatí nemocenskou dávku, která nebyla do dne smrti pojištěnce tomuto pojištěnci vyplacena; tyto osoby vstupují též do řízení o dávce. Pokud pojištěnec neuplatnil (nestihl před svou smrtí uplatnit) nárok na výplatu dávky, mohou tento nárok uplatnit zmíněné osoby. Nežila-li žádná z uvedených osob se zesnulým zaměstnancem ve společné domácnosti, stávají se částky nemocenských dávek předmětem dědictví; ovšem neuplatnil-li nárok na dávku zemřelý, nemůže jej již nikdo uplatnit.

[1] Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak se uplatní rovněž úprava dle ust. § 375 a násl. a ustanovení souvisejících zákoníků práce.

[2] V praxi se lze někdy v důsledku kuriózní interpretace zmíněného ustanovení zákoníku práce setkat s mylnou domněnkou, že pozůstalí (dědici) mají v případě úmrtí zaměstnance právo (nárok) na jakési „odstupné“ ve výši trojnásobku průměrného výdělku... V ust. § 328 odst. 1 zákoníku práce je však zakotveno toliko právo stanoveného okruhu pozůstalých na nároky (na přechod nároků) zemřelého pracovníka na mzdu nebo plat popř. odměnu za práci, kterou vykonal, popřípadě na náhradu mzdy (platu, odměny) - nejčastěji za dovolenou či za dobu prvních 14 (resp. v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 prvních 21) kalendářních dnů nařízené karantény či dočasné pracovní neschopnosti apod., které nadto vůbec nemusejí dosáhnout úrovně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (trojnásobek průměrného měsíčního výdělku není částkou, jež se uplatní v každém případě, nýbrž jen maximálním limitem pro, mimo dědické řízení, pozůstalým případně vyplácenou peněžitou částku z peněžitých práv (nároků) zesnulého zaměstnance vůči zaměstnavateli).

[3] Pro ilustraci uvádíme jednoduchý příklad (modelově značně zjednodušený, zvláště pokud jde o uplatnění institutů dědického práva, jakož i v určitých aspektech mzdových poměrů zaměstnance): Zaměstnanec, jehož průměrný měsíční výdělek činí 15.000 Kč, zemřel dříve, než mu zaměstnavatel vyplatil mzdu za uplynulý měsíc 15.000 Kč a přiznanou mimořádnou odměnu za splnění mimořádného, naléhavého a zvláště významného pracovního úkolu ve výši 40.000 Kč; dále mu náleží dalších 5.000 Kč za práci vykonanou v měsíci, v němž zemřel; celkem tedy zaměstnavatel musí vyplatit pozůstalým 60.000 Kč.

Zesnulý po sobě zanechal manželku a dvě děti (patnáctiletou dceru a dvacetiletého syna), každý z nich by tedy podle zákona (jako dědic ze zákona podle občanského zákoníku) měl získat 1/3 dědictví. Zesnulý však pořídil závěť, v níž veškerý svůj majetek odkazuje své přítelkyni (milence), a současně zletilého (a bezdětného) syna platně vydědil. Manželka a syn tedy nedědí, dcera získává 1/3 dědictví (jako neopomenutelný nezletilý dědic (potomek) tolik, kolik jí náleží ze zákona); závětní dědičce z pozůstalosti připadne, co nepřípadlo z dědictví manželce a synovi, tedy 2/3 pozůstalosti.

Ze mzdových nároků zaměstnance připadne tedy, a to podle zákoníku práce, 45.000 Kč manželce, zbývajících 15.000 Kč se stane předmětem dědictví a rozdělí se (podle dědických pravidel občanského zákoníku) mezi nezletilou dceru, přičemž jí připadne 1/3 čili 5.000 Kč, a milenkou zesnulého, přičemž jí připadne 2/3 čili 10.000 Kč.

Pakliže by zesnulý zaměstnanec před svou smrtí (po dobu probíhajícího rozvodového řízení) již nežil ze svou manželkou ve společné domácnosti, a to ani se svou nezletilou dcerou, která by zůstala v péči své matky (jeho manželky), nýbrž ve společné domácnosti se svou matkou, připadla by ze mzdových práv (nároků) zemřelého zaměstnance částka 45.000 Kč matce, částky pro dceru (dědičku ze zákona) a milenkou (testamentární dědičku) zaměstnance by zůstaly stejné. Jestliže by zesnulý zaměstnanec žil ve společné domácnosti se svou milenkou jako družkou, potom by se veškerá mzdová práva zaměstnance stala předmětem dědictví, přičemž 2/3 pozůstalosti by připadly družce, 1/3 dceři, čili ze mzdových práv zaměstnance by připadla částka 40.000 Kč družce a částka 20.000 Kč dceři, a to v rámci dědického řízení (další majetková aktiva, popř. pasiva v pozůstalosti byla pro zjednodušení znovu pominuta).

[4] Z judikatury: K přechodu práva zaměstnance na náhradu za bolest po 1. lednu 2007: „Právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo po 1. lednu 2007, smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědického řízení a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 936/2010, ze dne 7. 4. 2011) Na www.epravo.cz k tomu podrobněji viz Maulwurf, A.: Nárok na bolestné po 1. 1. 2007 nezaniká smrtí zaměstnance, ale je předmětem dědictví, 19. 7.

2011; >>> [zde](#).

K přechodu práva zaměstnance na náhradu za bolest před 1. 1. 2007: „Vznikl-li nárok na náhradu za bolest nebo za ztížení společenského uplatnění v době do 31. 12. 2006, z principu nepravé zpětné účinnosti, na níž je založeno retroaktivní působení zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, vyplývá, že se také v době po 1. 1. 2007 řídí dosavadními právními předpisy (tj. zákonem č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a dalšími pracovněprávními předpisy, účinnými do 31. 12. 2006); to samozřejmě platí i tehdy, byl-li požadavek na odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění vznesen (uplatněn) až v době po 1. 1. 2007. Právo zaměstnance na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance tak nezaniká, jen jestliže vzniklo po dni 1. 1. 2007; věřitelem zaměstnavatele, který odpovídá zemřelému zaměstnanci za škodu při nemocech z povolání, se stává ten, kdo tato práva nabyl podle výsledku dědického řízení (srovnej též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2011 spis. zn. 21 Cdo 936/2010).“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2913/2010, ze dne 20. 9. 2011)
[5] Zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)