

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

Termín splatnosti a výplaty mzdy

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v § 109 stanovuje, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo jiný právní předpis jinak. Zaměstnavatel má tedy obecně povinnost zaměstnanci mzdu vyplatit. Některé otázky týkající se termínu splatnosti a výplaty mzdy jsou obsahem následujícího článku.

Splatnost mzdy

Mzda je podle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Zaměstnanci vzniká právo na mzdu po vykonání práce. Splatnost mzdy si mohou subjekty pracovního poměru upravit např. v pracovní smlouvě, není to však její podstatnou náležitostí a proto její uvedení je čistě na vůli smluvních účastníků.

Výplata mzdy

V praxi je obvyklé, že je mzda poskytována zaměstnancům v měsíčních intervalech. Zákoník práce však nevyklučuje vyplácet mzdu v kratších intervalech.

Pravidelný termín výplaty mzdy musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období splatnosti mzdy.

Zaměstnanci se často mylně domnívají, že stanovení výplatního termínu znamená současně stanovení termínu splatnosti mzdy. S ohledem na judikaturu a gramatický výklad ustanovení § 141 zákoníku práce je nutno konstatovat, že tomu tak není. Přestože je výplatní termín sjednán, určen nebo stanoven na den dřívější než poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, tzn. ve kterém pracoval, termín splatnosti mzdy tímto není dotčen. Jinak by se splatnost mzdy posuzovala, pokud by bylo výslovně uvedeno, že pravidelný termín výplaty znamená i termín, kdy je mzda splatná. Je tedy nutné důsledně rozlišovat termín výplaty a termín splatnosti mzdy.[1]

Rozlišování termínu výplaty a splatnosti mzdy je pro zaměstnance důležité v případě, že okamžitě zruší pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Toto ustanovení totiž opravňuje zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Pokud by se tedy v případě využití tohoto oprávnění zaměstnanec řídil výplatním termínem a nikoliv termínem splatnosti, jeho jednání by se považovalo za neplatné.

Výplata mzdy při čerpání dovolené

Zvláštní povinnost zaměstnavatele ohledně výplaty mzdy nastává, případně-li termín výplaty na období, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou. V takovém případě je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu zaměstnanci před nástupem na dovolenou, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.

Výplata mzdy při skončení pracovního poměru

Jak stanovuje § 141 odst. 5 zákoníku práce, při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.



Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

[1] Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. srpna 2012 sp. zn. 21 Cdo 2601/2011.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)