

6. 10. 2016

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

## Výplata mzdy při úmrtí zaměstnance

Smrtí zaměstnance zaniká bez dalšího jeho pracovní poměr k zaměstnavateli (§ 48 odst. 4 zákoníku práce). Tato jednoduchá konstrukce obecně žádné problémy nepůsobí, zaměstnavatelé však v praxi často tápou při řešení otázky, jak naložit se splatnou, ale doposud nevyplacenou mzdou či platem.[1]



Odpovědí na tuto otázku je ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce, které říká, že peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Z logiky věci se pak zaměstnavatelé často domnívají, že nevyplacená mzda a jiné mzdové nároky[2] spadají automaticky pod zaměstnancovu pozůstalost. Tento přístup je však správný pouze z části.

V případech, kdy žil zaměstnanec v době smrti ve společné domácnosti s manželem, dětmi nebo rodiči, nenabývají jeho mzdová práva ze základního pracovněprávního vztahu dědicové. Tato mzdová práva nabývají (ze zákona dnem zaměstnancovy smrti) postupně zaměstnancův manžel, zaměstnancovy děti a nakonec rodiče zaměstnance.

Neměl-li zaměstnanec manžela a ani děti, popřípadě nežil-li s nimi v době smrti ve společné domácnosti, pak teprve nabývají neuspokojené mzdové nároky zaměstnancovi dědicové.

Výše uvedený přechod mzdových práv však není neomezený a je limitován trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku[3] zesnulého zaměstnance. Část nevyplacených mzdových nároků, která přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance, bude už součástí pozůstalosti.

Co se týče peněžitých práv do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, tyto nabývá v první řadě zaměstnancova manželka či manžel, kteří s ním v době smrti žili ve společné domácnosti. Pokud zesnulý zaměstnanec nemá manžela či manželku, kteří by s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti, nabývají výše uvedená peněžitá práva zaměstnancovy děti (ať už zletilé či nezletilé), které se zaměstnancem žily v den jeho smrti ve společné domácnosti.

Pokud zaměstnanec nezanechal manžela/manželku ani děti, nabývají jeho neuspokojená peněžitá práva jeho rodiče, pokud je zároveň splněna podmínka vedení společné domácnosti.

Smyslem výše uvedeného ustanovení zákoníku práce je poskytnout finanční prostředky osobám, které společně hradí náklady na uspokojování svých potřeb a které se mohou v důsledku smrti zaměstnance (živitele) ocitnout v komplikované finanční situaci. V případě absence ustanovení § 328 zákoníku práce by museli členové rodinné domácnosti vyčkat až do skončení řízení o pozůstalosti, které může trvat i několik let.[4]



## Mgr. Jakub Oliva

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)  
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21  
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a  
186 00 Praha 8

Komenského 266/3  
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76  
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086  
e-mail: [info@akdps.cz](mailto:info@akdps.cz)

---

[1] Vše co je v tomto článku uvedeno o mzdě platí rovněž tam, kde jsou zaměstnanci odměňováni platem.

[2] Mzdovým nárokem není pouze nevyplacená mzda, ale je jím také pohledávka na náhradu mzdy, odměna za pracovní pohotovost apod. Mzdovým nárokem však není např. odstupné.

[3] Průměrný výdělek se stanoví podle § 351–362 zákoníku práce, tedy z hrubé mzdy zpravidla zúčtované zaměstnanci v kalendářním čtvrtletí, které předcházelo jeho smrti, a z odpracované doby v tomto období.

[4] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 1327 - 1330.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)