Z BLOGU IUSTORIA

„Nezaplatil, tak nebudu chodit do práce.“ Co doopravdy dělat, když zaměstnavatel neplatí mzdu

> *Výplata nepřišla a vy chcete přestat chodit do práce? To je nejhorší reakce. Kdy můžete pracovní poměr okamžitě zrušit, co vám pak zaměstnavatel dluží a kdy pomůže Úřad práce.*

TÝM IUSTORIA

5. 11. 2026 · 10 min čtení

Výplata nepřišla, zaměstnavatel se vymlouvá na odběratele a slibuje, že „příští týden určitě“. Reakce, kterou v kanceláři slýcháme nejčastěji, zní: „Tak já tam přestanu chodit, dokud nezaplatí.“ Působí to spravedlivě. Pro zaměstnance je to ale v té chvíli ten nejhorší tah.

Zákoník práce dává zaměstnanci, kterému zaměstnavatel neplatí, mnohem silnější nástroj: pracovní poměr může okamžitě zrušit a zaměstnavatel mu pak kromě dlužné mzdy musí zaplatit i náhradu za celou výpovědní dobu. Zaměstnanec, který místo toho prostě zůstane doma, dává zaměstnavateli do ruky důvod propustit ho okamžitě sám. Pokud zaměstnavatel této možnosti využije, přijde zaměstnanec i o podporu v nezaměstnanosti.

Vysvětlíme, proč nechodit do práce nefunguje, kdy přesně lze odejít okamžitě, jak to udělat, aby to obstálo, co vám zaměstnavatel potom dluží a co dělat, když už nemá z čeho platit.

Proč nechodit do práce nefunguje

Povinnost zaměstnance konat práci podle pokynů zaměstnavatele v rozvržené pracovní době trvá po celou dobu pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Nevyplacená mzda není žádnou z překážek v práci, které zákon vyjmenovává a se kterými spojuje omluvenou nepřítomnost (§ 191 až 210). Nepřítomnost kvůli ní je neomluvená.

Neomluvená absence je přitom klasický důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro porušení povinností zvlášť hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b)). Nejvyšší soud opakovaně uvádí, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla samo o sobě takovým porušením je, i když soud vždy přihlíží i k dalším okolnostem. V jedné z novějších věcí potvrdil okamžité zrušení u zaměstnankyně, která patnáct pracovních dnů nepřišla a nereagovala na výzvy k nástupu (rozsudek ze dne 15. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 733/2022, body 22 a 26).

Důsledky jsou citelné:

- **Žádná mzda za zameškané dny.** Mzda náleží za vykonanou práci (§ 38 odst. 1 písm. a)).
- **Kratší dovolená.** Za neomluveně zameškanou směnu může zaměstnavatel dovolenou krátit (§ 223 odst. 1).
- **Žádná náhrada za výpovědní dobu.** Tu dostane jen zaměstnanec, který pracovní poměr okamžitě zrušil sám a oprávněně.
- **Žádná podpora.** Uchazeč, s nímž zaměstnavatel v posledních šesti měsících před zařazením do evidence skončil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinností, nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zaměstnavatel, který neplatí, tak získá důvod zbavit se vás, aniž by vám cokoli navíc dlužil. Na okamžité zrušení má přitom tři měsíce ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl (§ 58 odst. 1).

Jinak je tomu, když vás domů pošle sám zaměstnavatel, protože pro vás nemá práci. To je překážka na jeho straně a náleží vám náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208). Pokud vás přiměje podepsat „dohodu o neplaceném volnu“, nepřihlíží se k ní: zaměstnanec se práva na náhradu mzdy vzdát nemůže (§ 346c a § 346e; rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, body 39 a 41).

Kdy můžete odejít okamžitě

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 56 odst. 1 písm. b)). Stačí tedy i nevyplacená část, například prémie, na kterou vám vzniklo právo, nebo částka, kterou si zaměstnavatel bez dohody o srážkách ze mzdy „strhl“ jako náhradu škody (§ 147 odst. 3; podrobně v článku Mzda proti dluhu).

Nejčastější chyba je v počítání. Mzda je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, za který náleží (§ 141 odst. 1). Výplatní termín, který máte ve smlouvě nebo ve mzdovém výměru, na tom nic nemění. Nejvyšší soud výslovně uvedl, že je „třeba důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy (platu) na straně jedné a termínem výplaty na straně druhé“, a patnáct dnů počítá vždy od konce měsíce následujícího (rozsudek ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011).

Příklad. Mzda za říjen 2026 má podle smlouvy chodit 12. listopadu. Nepřijde. Splatná je ale nejpozději 30. 11. 2026, patnáctidenní lhůta běží do 15. 12. 2026 a okamžitě zrušit pracovní poměr můžete nejdříve 16. 12. 2026. Zrušit pracovní poměr už 13. listopadu jen proto, že mzda nepřišla ve výplatní den, by bylo předčasné.

Okamžité zrušení doručené byť jen o den dřív, než uplyne patnáct dnů po konci měsíce splatnosti, se o nevyplacenou mzdu opřít nemůže. Zaměstnavatel vám pak může písemně oznámit, že trvá na tom, abyste dál pracovali, a pokud nenastoupíte, chtít po vás náhradu škody (§ 70 odst. 1 zákoníku práce). Den, od kterého smíte odejít, si proto spočítejte podle splatnosti, ne podle výplatního dne.
Na druhé straně platí, že když už patnáct dnů marně uplynulo, pozdní zaplacení vaše právo nezruší. Nejvyšší soud rozhodl, že důvod k okamžitému zrušení vám zůstává, i když zaměstnavatel doplatí dřív, než pracovní poměr zrušíte. Pozdější platbu lze vzít v úvahu jen při posouzení, zda nejde o zjevné zneužití práva; o to by šlo, jen kdyby zaměstnanec jednal s přímým úmyslem zaměstnavatele poškodit (rozsudek ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018).

Na rozhodnutí máte dva měsíce ode dne, kdy jste se o důvodu dozvěděli, nejpozději rok od jeho vzniku (§ 59). Po uplynutí této lhůty už okamžitě odejít nelze; zbývá výpověď a odchod po výpovědní době.

Jak okamžité zrušení napsat a doručit

Okamžité zrušení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží, a důvod v něm musíte skutkově vymezit tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným. Dodatečně ho měnit nelze (§ 60). Nestačí tedy napsat „pro nevyplacení mzdy“. Napište, za který měsíc, v jaké výši a ke kterému dni mzda splatná byla, například: „Zaměstnavatel mi nevyplatil mzdu za říjen 2026 ve výši 38 000 Kč hrubého, splatnou nejpozději 30. 11. 2026, ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.“ Dluží-li zaměstnavatel za více měsíců, uveďte všechny, které už podmínku splňují.

Písemnost doručte zaměstnavateli osobně v jeho sídle a nechte si převzetí potvrdit na kopii; na potvrzení máte nárok (§ 337 odst. 1). Odmítne-li ji zaměstnavatel převzít, je doručena okamžikem odmítnutí (§ 337 odst. 2). E-mailem doručovat lze jen na adresu, kterou vám zaměstnavatel pro tento účel oznámil, a písemnost musí být podepsaná (§ 337 odst. 3). Takto poslaná písemnost je doručena, až když vám zaměstnavatel převzetí písemně pot-

vrdí; nepotvrdí-li ho, považuje se za doručenou posledním dnem lhůty 15 dnů od dodání (§ 337 odst. 4). Datovou schránkou je doručena přihlášením zaměstnavatele, nejpozději desátým dnem od dodání (§ 337 odst. 6). Pracovní poměr končí až doručením a do té doby do práce choďte. Nejjistější je proto osobní předání.

Počítejte s tím, že zaměstnavatel může neplatnost vašeho okamžitého zrušení napadnout u soudu do dvou měsíců (§ 72). Když žalobu v této lhůtě nepodá, neplatnost už u soudu uplatnit nemůže. Pokud žalobu podá a soud okamžité zrušení shledá neplatným, platí, že pracovní poměr skončil dohodou, nedal-li vám zaměstnavatel najevo, že trvá na dalším zaměstnávání (§ 70 odst. 2). Náhrada za výpovědní dobu vám pak nenáleží. Proto se vyplatí mít v ruce výplatní pásky, výpisy z účtu a pracovní smlouvu dřív, než písemnost odnesete.

Co vám zaměstnavatel dluží potom

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (§ 56 odst. 2). Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce (§ 51 odst. 2), takže jde zpravidla o dva průměrné měsíční výdělky. Máte-li ve smlouvě výpovědní dobu delší, počítá se z ní. K tomu patří:

- **dlužná mzda** za všechny odpracované měsíce včetně posledního,
- **náhrada za nevyčerpanou dovolenou**, která při skončení pracovního poměru náleží ve výši průměrného výdělku (§ 222 odst. 2 a 3),
- **úrok z prodlení** z dlužných částek podle § 1970 občanského zákoníku, který se na pracovněprávní vztahy použije, protože zákoník práce vlastní úpravu nemá (§ 4 zákoníku práce). Pro prodlení, které začalo ve druhém pololetí 2026, činí 11,75 % ročně: repo sazba ČNB 3,75 % a osm procentních bodů (§ 2 odst. 1 nařízení vlády č. 351/2013 Sb.). Podrobně o výpočtu na stránce Úroky z prodlení.

Při skončení vám zaměstnavatel musí vydat i potvrzení o zaměstnání a na žádost oddělené potvrzení s průměrným výdělkem pro úřad práce (§ 313). Co v nich má být, popisuje průvodce Potvrzení o zaměstnání.

Okamžité zrušení podle § 56 vás o podporu v nezaměstnanosti nepřipraví. Zákon ji odpírá jen tomu, s kým pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinností skončil zaměstnavatel (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb.). Ostatní podmínky, hlavně dvanáct měsíců pojištění za poslední dva roky, ale splnit musíte (§ 39 odst. 1 a § 41 odst. 1). Jak se zaregistrovat a kdy o podporu požádat, popisujeme v článku Dostal jsem výpověď z práce.

Nezaplatí-li zaměstnavatel ani potom, nezbývá než vymáhat. Pošlete písemnou výzvu s lhůtou a pak podejte žalobu; jak na to, popisují stránky Výzva k zaplacení a Platební rozkaz. Nárok na mzdu se promlčuje za tři roky (§ 629 odst. 1 občanského zákoníku). Souběžně můžete podat podnět oblastnímu inspektorátu práce. Nevyplacení mzdy ve stanoveném termínu je přestupek, za který inspektorát může zaměstnavateli uložit pokutu (§ 13 odst. 1 písm. c) a § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Pokuta ale jde státu, ne vám; mzdu za vás inspektorát nevymůže.

Když zaměstnavatel nemá z čeho: insolvence a Úřad práce

Častá představa zní, že dlužnou mzdu „zaplatí Úřad práce“. Platí to jen v jednom případě: zaměstnavatel musí být v platební neschopnosti ve smyslu zákona č. 118/2000 Sb., tedy musí být proti němu zahájeno insolvenční řízení nebo vyhlášeno moratorium (§ 3 odst. 1 písm. c)). Dokud firma jen neplatí, Úřad práce nepomůže.

Je-li insolvenční řízení zahájeno, platí tato pravidla:

- **Lhůta.** Žádost na kterékoli krajské pobočce Úřadu práce musíte podat nejpozději do 5 měsíců a 15 dnů ode dne, kdy bylo zahájení insolvenčního řízení oznámeno. Po jejím uplynutí nárok vůči Úřadu práce zaniká. Rozhodne-li soud o insolvenčním návrhu jinak než rozhodnutím o úpadku, například ho zamítne, končí lhůta už právní mocí tohoto rozhodnutí (§ 4 odst. 1 a 5). Žádost proto podejte hned, jak se o insolvenci dozvíte.
- **Rozsah.** Úřad práce uspokojí mzdové nároky nejvýše za tři kalendářní měsíce z rozhodného období, které zahrnuje měsíc zahájení řízení, tři měsíce před ním a tři po něm (§ 5 odst. 1 a § 3 odst. 1 písm. f)).
- **Strop.** Za jeden měsíc vyplatí nejvýše 1,5násobek rozhodné částky. Ta činí od 1. 5. 2026 do 30. 4. 2027 49 215 Kč (sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 46/2026 Sb.), strop je tedy 73 822,50 Kč hrubého měsíčně. Rozhoduje částka platná v den oznámení zahájení insolvenčního řízení (§ 5 odst. 2).
- **Výjimka.** Nárok nemá člen statutárního orgánu ani osoba s rozhodujícím vlivem na zaměstnavatele, pokud zároveň měla v zaměstnavateli majetkovou účast alespoň 25 % (§ 2 odst. 3).

Co Úřad práce nezaplatí, uplatníte v insolvenčním řízení (§ 11 odst. 2). Pracovněprávní pohledávky zaměstnanců mají v insolvenci výhodné postavení: jsou postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou (§ 169 odst. 1 písm. a) insolvenčního zákona). Nepřihlašují se běžnou přihláškou, ale písemně u osoby s dispozičními oprávněními, v konkursu u insolvenčního správce (§ 203 odst. 1). Neuplatníte-li jinou výši, platí pohledávka za uplatněnou ve výši podle účetnictví zaměstnavatele (§ 203 odst. 2). Na to ale nespoléhejte: účetnictví firmy, která přestala platit, bývá neúplné. Obecně o tom, co v insolvenci dlužníka dělat, píšeme v průvodci Dlužník v insolvenci.

Insolvenční návrh může podat i sám zaměstnanec jako věřitel. Musí doložit splatnou pohledávku, připojit její přihlášku (§ 105 odst. 1) a osvědčit, že zaměstnavatel je v úpadku, tedy že má více věřitelů a dluhy déle než 30 dnů po splatnosti nedokáže platit (§ 3 odst. 1). Na rozdíl od jiných věřitelů zaměstnanec, jehož pohledávka spočívá jen v pracovněprávních nárocích, neskládá zálohu na náklady řízení (§ 108 odst. 1 a 2). Pohledávku proti firmě nemusí dokládat uznáním s ověřeným podpisem ani rozsudkem, protože tuto povinnost mají jen navrhovatelé, kteří vedou účetnictví nebo daňovou evidenci (§ 105 odst. 1); pohledávku doloží běžnými listinami, typicky pracovní smlouvou nebo mzdovým výměrem, výplatními páskami a výpisem z účtu, z něhož je vidět, že mzda nepřišla. Návrh v listinné podobě musí mít úředně ověřený podpis (§ 97 odst. 2). Bez advokáta to nedoporučujeme.

Nepřestávejte chodit do práce. Dokud pracovní poměr písemně nezrušíte, docházejte a nevyplacenou mzdu si průběžně dokládejte výplatními páskami a výpisy z účtu.
Den, od kterého smíte okamžitě odejít, počítejte od konce měsíce následujícího po měsíci, za který mzda náleží, a připočtěte patnáct dnů. U mzdy za říjen 2026 je to 16. 12. 2026.

V okamžitém zrušení uveďte měsíc, částku a den splatnosti každé dlužné mzdy a nechte si převzetí potvrdit. Pak písemně požadujte mzdu, náhradu za výpovědní dobu, náhradu za dovolenou a úrok z prodlení.

Přehled

Otázka	Odpověď	Ustanovení
Smím kvůli nevyplacené mzdě nechodit do práce?	Ne, jde o neomluvenou absenci a důvod k okamžitému zrušení ze strany zaměstnavatele	§ 38 odst. 1 písm. b), § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce
Kdy smím okamžitě zrušit pracovní poměr?	Když mzda nebo její část není vyplacena do 15 dnů po uplynutí období splatnosti	§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce
Kdy je mzda splatná?	Nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, za který náleží; výplatní termín je nerozhodný	§ 141 odst. 1 zákoníku práce; 21 Cdo 2601/2011
Do kdy se musím rozhodnout?	Do 2 měsíců ode dne, kdy jste se o důvodu dozvěděli, nejpozději do 1 roku od jeho vzniku	§ 59 zákoníku práce
Co mi zaměstnavatel zaplatí navíc?	Náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, zpravidla 2 měsíce	§ 56 odst. 2, § 51 odst. 2 zákoníku práce
Jaký úrok z prodlení mohu chtít?	Repo sazbu ČNB k prvnímu dni pololetí a 8 procentních bodů, ve 2. pololetí 2026 tedy 11,75 % ročně	§ 1970 občanského zákoníku, § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb.
Zaplatí mzdu Úřad práce?	Jen při insolvenci nebo moratoriu, nejvýše za 3 měsíce a 73 822,50 Kč měsíčně, žádost do 5 měsíců a 15 dnů	§ 3 až 5 zákona č. 118/2000 Sb.

Zaměstnavatel vám dluží mzdu a nevíte, jestli a kdy můžete odejít? Spočítáme den, od kterého smíte pracovní poměr okamžitě zrušit, sepíšeme okamžité zrušení s přesně vymezeným důvodem a mzdu, náhradu za výpovědní dobu i úroky budeme vymáhat; v insolvenci je uplatníme u správce i u Úřadu práce. Pracovněprávní spory vedeme v rámci pracovního práva. Napište nám.

Závěr

Zákon zaměstnance, kterému zaměstnavatel neplatí, nenutí čekat donekonečna, ale chce po něm přesnost. Zaměstnanec, který prostě přestane chodit do práce, nabídne zaměstnavateli důvod k okamžitému propuštění, po kterém nedostane náhradu ani podporu. Když si naopak spočítá splatnost, počká patnáct dnů a pak doručí písemné okamžité zrušení s jasně popsaným důvodem, odchází s nárokem na dlužnou mzdu a zpravidla dva průměrné výdělky navíc.

Pokud zaměstnavatel nemá z čeho platit, rozhoduje rychlost. Lhůta k žádosti u Úřadu práce běží od zahájení insolvenčního řízení, ne od chvíle, kdy se o něm dozvíte.

Prameny

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 4, § 38, § 51, § 55, § 56, § 58 až 60, § 70, § 72, § 141, § 147, § 208, § 222, § 223, § 313, § 337, § 346c a § 346e (znění účinné od 1. 11. 2026).
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 629 a § 1970.
- Nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení, § 2.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, § 2 až 5 a § 11.
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 46/2026 Sb., o rozhodné částce.
- Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, § 3, § 97, § 105, § 108, § 169 a § 203.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39 a § 41.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 13 a § 26.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 733/2022.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022.

Tento článek má informativní charakter a nepředstavuje právní poradenství. Vychází z právního stavu ke dni publikace; zda okamžité zrušení obstojí, závisí na přesném dni splatnosti, výši dlužné částky a na tom, jak byl důvod popsán a doručen.

„Nezaplatil, tak nebudu chodit do práce.“ Co doopravdy dělat, když zaměstnavatel neplatí mzdu

Tým IUSTORIA · Publikováno 5. 11. 2026

https://www.iustoria.cz/blog/zamestnavatel-neplati-mzdu/

Text je dílem chráněným autorským právem. Sdílení celého dokumentu bez úprav je vítáno; přebírání částí do jiných textů jen s uvedením zdroje. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.