

2. 1. 2019

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

Lze vyplácet mzdu v cizí měně?

V současné době, kdy více než kdy jindy dominuje tzv. volný pohyb pracovní síly v rámci Evropské unie, ale i mimo ni, objevují se stále častěji požadavky zaměstnanců, aby jim byla mzda, nebo alespoň její část vyplácena v cizí měně (nejčastěji v eurech).



Tento požadavek je ze strany zaměstnanců naprosto logický, kdy zejména cizinci ze třetích zemí pobývají na našem území zpravidla pouze omezenou dobu a vydělané peníze pak "vozí domů". V takovém případě je pak samozřejmě pro dané zaměstnance nejlepším možným řešením, pokud jim zaměstnavatel vyplatí část mzdy v českých korunách (na pokrytí nezbytných nákladů v ČR) a zbytek mzdy v měně jejich domovského státu. Dotčení zaměstnanci pak nejsou nuceni mzdu směňovat, což je pro ně z časového, ale hlavně z ekonomického hlediska výhodnější.

Z pohledu zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") však situace není tak jednoduchá, jak by se mohlo zdát. Dle § 142 odst. 1 ZP platí, že **mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích**. Zákonými penězi jsou podle § 16 odst. 1 zákona o ČNB platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou. Peněžní jednotkou je v České republice podle § 13 zákona o ČNB **pouze koruna česká (Kč)**.

Odchýlené ujednání ve věci měny, ve které se bude mzda nebo plat vyplácet, není možné, neboť ustanovení § 142 odst. 1 ZP má tzv. kogentní povahu (zaměstnavatel **je povinen** vyplácet mzdu v zákonných penězích, viz § 4a ZP). Výplatu mzdy nebo platu v jiné měně připouští ZP pouze u zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí a to za podmínek stanovených v § 143 odst. 2.[1]

V cizí měně lze mzdu, plat nebo jejich část vyplácet pouze těm zaměstnancům, kteří mají místo výkonu práce v zahraničí. Podmínkou je souhlas zaměstnance a dohoda o měně, ve které má být výplata mzdy nebo platu prováděna. Tato dohoda může být již součástí uzavírané pracovní smlouvy, pokud je samozřejmě místo výkonu práce (nebo jedno z těchto míst) dohodnuto v zahraničí.

V případě cizí měny se vždy musí jednat o měnu, ke které je Českou národní bankou vyhlášen kurz, aby bylo možné posoudit správné uspokojení mzdových nebo platových práv zaměstnance a dodržení povinností uložených zvláštními právními předpisy (např. v oblasti daní, pojistného a srážek ze mzdy). Pokud není kurz české koruny ke měně státu, ve kterém zaměstnanec koná práci, vyhlášen, je nutné, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na jiné měně, ke které kurz vyhlášen je.[2]

Pokud by tedy zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci mzdu v cizí měně a to (i) zaměstnanci, který nepracuje v zahraničí nebo také (ii) bez souhlasu zaměstnance, který v zahraničí pracuje, je otázkou, jaké bude mít toto jednání zaměstnavatele důsledky.

S ohledem na jazykový výklad § 56 odst. 1 písm. b) ZP se nedomnívám, že by okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem přicházelo v úvahu a to i s přihlédnutím ke smyslu a účelu tohoto ustanovení, kterým je bezesporu ochrana zaměstnance před neplacenou prací.

Hospodářským účelem uzavření pracovního poměru ze strany zaměstnance je nepochybně zajištění přísunu finančních prostředků. Není-li tento účel naplňován, má zaměstnanec možnost pracovní poměr okamžitě ukončit, aniž by musel setrvávat v nejistotě, zda zaměstnavatel bude do budoucna své finanční povinnosti vůči němu plnit.[3]

Jelikož ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZP hovoří o **nevyplacení mzdy**, tedy o situaci, kdy zaměstnanec práci vykonal, ale zjednodušeně řečeno nedostal zaplacenou, nelze dle mého názoru podřadit pod toto ustanovení situaci, kdy zaměstnanec mzdu fakticky obdrží (pouze tedy ve "špatné" měně).[4]

Z hlediska všech možných souvislostí však lze rozhodně upozornit, že pokud bude zaměstnavatel vyplácet mzdu v rozporu s § 142 a 143 ZP v cizí měně, **vystavuje se riziku postihu ze strany Státního úřadu inspekce práce**. Přestupkem či správním deliktem v takovém případě je, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci mzdu nebo její část způsobem, který právní předpisy nedovolují. **Za takové jednání lze uložit dle zákona o inspekci práce pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.**



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058

e-mail: office@arws.cz

[1] ROTHOVÁ, Eva. § 142 [Způsob a místo výplaty; zaokrouhlování]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 742.

[2] Tamtéž s. 745.

[3] Tamtéž s. 371.

[4] Nelze zaměňovat pojmy jako je "výplata" a "způsob výplaty".

Další články:

- [Převodní ceny v judikatuře a sporech se správcem daně](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Mezinárodní dožádání a lhůta pro stanovení daně: kritéria účelnosti, věcnosti a včasnosti v judikatuře](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Silná koruna: jaké dopady má posilující koruna na české firmy](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc únor 2026](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Aktuální judikatura k holdingovým strukturám](#)