

19. 10. 2001

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

Správná výplata mzdy

Stejně jako problematika splatnosti mzdy i výplata mzdy je v právních předpisech upravena velmi podrobně. Podle zákoníku práce se mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích, kterými jsou platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou.

Stejně jako problematika splatnosti mzdy i výplata mzdy je v právních předpisech upravena velmi podrobně. Podle zákoníku práce se mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích, kterými jsou platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou.

Zaměstnancům s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu nebo přepočítací poměr.

V určitých případech může zaměstnavatel vyplácet mzdu (respektive její část) svému zaměstnanci jako mzdu naturální.

Naturální formou lze zaměstnanci poskytovat část mzdy, a to s výjimkou mzdy minimální. Naturální mzdu však nelze zaměstnanci nutit. Základní podmínkou pro možnost poskytování naturální mzdy je souhlas zaměstnance a dohodnutí podrobných podmínek poskytování naturální mzdy. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě a to tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce a služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena. Jako naturální mzdu lze zaměstnanci poskytovat různé výrobky, výkony, práce a služby.

Výslovný zákaz je ovšem stanoven pro poskytování naturální mzdy ve formě lihovin nebo jiných návykových látek. U zaměstnanců, kteří pracují pro dopravce pak nelze považovat za naturální mzdu jízdné či tarifní slevu.

Mzda se zásadně vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Je však možné si toto v kolektivní, pracovní smlouvě či jiné smlouvě dohodnout jinak. Zákon stanoví zvláštní postup pro případ, že se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě mzdy. V takové situaci je zaměstnavatel povinen mzdu zaměstnanci zaslat v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den, na svůj náklad a nebezpečí, pokud se zaměstnancem nedohodli jinak. Tato povinnost může v praxi přinášet zaměstnavateli značné obtíže, a proto velká většina zaměstnavatelů po svých zaměstnancích vyžaduje, aby si zřídili účet, na který by zaměstnavatel mohl mzdu zasílat.

Zaměstnanec má právo nahlédnout do dokladů, na jejichž základě mu byla mzda vypočtena. Zaměstnavateli je také stanovena povinnost při měsíčním vyúčtování mzdy vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (tzv. výplatní páska).

Zaměstnanec je dále oprávněn k přijetí své mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Je nutno upozornit, že i manželku zaměstnance je možno mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Existuje situace, kdy lze mzdu vyplatit bez tohoto písemného zmocnění. Jde o případ, který předpokládá ustanovení § 11 zákona č. [37/1989](#) Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, a to u

osoby závislé na alkoholu nebo na jiné návykové látce, která nezabezpečuje řádně výživu dětí nebo jiných osob, k nimž má vyživovací povinnost. Tehdy může obecní úřad rozhodnout, komu se má vyplácet mzda nebo jiná odměna za práci nebo její část této osoby, přičemž příjemce mzdy nebo jiné odměny za práci anebo její části takto určený je povinen použít je pouze k úhradě životních potřeb osoby závislé na alkoholu nebo na jiné návykové látce, dětí a jiných osob, k nimž má osoba závislá na alkoholu nebo na jiné návykové látce vyživovací povinnost.

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

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)