

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

Výplata mzdy a platu v cizí měně

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v § 142 odst. 1 stanovuje zaměstnavateli povinnost vyplácet mzdu nebo plat v zákonných penězích. Cílem tohoto článku je odpovědět na otázku, zda může zaměstnavatel v České republice vyplácet mzdu v cizí měně a za jakých podmínek.

Zákoník práce v § 142 odst. 1 stanovuje zaměstnavateli povinnost vyplácet mzdu[1] nebo plat[2] v zákonných penězích. Zákonnými penězi v České republice jsou dle § 16 odst. 1 zákona č. [6/1993](#) Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ČNB“), platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou ve své nominální hodnotě při všech platbách na území České republiky. Podle § 12 zákona o ČNB má Česká národní banka výhradní právo vydávat bankovky a mince, přičemž dle § 13 zákona o ČNB je peněžní jednotkou v České republice koruna česká. Zaměstnavatel je tak povinen vyplácet mzdu nebo plat v korunách českých.

Na povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu nebo plat v zákonných penězích nic nemění ani žádost zaměstnance o výplatu mzdy nebo platu v cizí měně, či dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výplatě mzdy nebo platu v cizí měně, neboť ustanovení, které tuto povinnost zaměstnavateli ukládá, je svou povahou kogentní.[3] Stejnou povinnost zaměstnavatele upravuje i čl. 3 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy, který stanovuje, že *„mzdy splatné v penězích se budou vyplácet pouze v zákonné měně a výplaty vlastními směnkami, šeky nebo kupony nebo jakýmkoli jinými prostředky, které jsou údajně zákonným platidlem, budou zakázány“*.

Výjimku z povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu v zákonných penězích stanovuje § 119 zákoníku práce, pokud umožňuje poskytnutí naturální mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výkony, práce nebo služby a výrobky s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek.[4] Poskytování naturální mzdy je však zákoníkem práce omezeno dalšími podmínkami, kterými jsou zejména souhlas zaměstnance s jejím poskytováním, dohoda se zaměstnancem, za jakých podmínek bude naturální mzda poskytována a také limit představující část mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit v penězích, přičemž tímto limitem je nejméně výše sazby minimální mzdy.

Co se týče měny, ve které zaměstnavatel musí zaměstnanci mzdu vyplácet, zákoník práce poskytuje výjimku, kdy je možno vyplácet mzdu v jiné měně než v korunách českých. Tuto výjimku upravuje § 143 odst. 2 zákoníku práce, který stanovuje, že zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz. Pro přepočítání mzdy nebo platu na cizí měnu se užije kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty mzdy nebo platu.[5]

K výše uvedené povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu nebo plat v zákonných penězích však nutno uvést, že zákoník práce nestanovuje povinnost sjednat, určit či stanovit mzdu v zákonných penězích. Avšak i přes to, že mzda nebo plat budou sjednány, určeny nebo stanoveny v cizí měně, zaměstnavatel se své povinnosti vyplácet mzdu v zákonných penězích nezproštuje.

V případě, že zaměstnavatel nedodrží zákonem stanovenou povinnost vyplácet mzdu v zákonných penězích, dopustí se přestupku podle § 13 odst. 1 písm. h), je-li fyzickou osobou nebo správním

deliktu podle § 26 odst. 1 písm. h) je-li právnickou osobou, zákona č. [251/2005 Sb.](#), o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit pokutu až do výše jednoho milionu korun českých.

Na závěr lze uvést, že právní úprava týkající se vyplácení mzdy v zákonných peněžích může být vzhledem k dnešním potřebám především zahraničních zaměstnanců s místem výkonu práce v České republice nepraktická a byla by vhodná její úprava ve smyslu umožnění výplaty mzdy nebo platu i v cizí měně.



Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

[1] Mzda je podle § 109 odst. 2 zákoníku práce peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

[2] Plat je podle § 109 odst. 3 zákoníku práce peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Mezi takové zaměstnavatele patří např. stát nebo územní samosprávný celek (tzn. obec, kraj).

[3] HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 391.

[4] Jak stanovuje § 119 odst. 2 zákoníku práce.

[5] Jak stanovuje 143 odst. 3 zákoníku práce.

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

Další články:

- [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?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce](#)

2026

- Časté právní mýty o kamerách na pracovišti
- Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice