



BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATA MZDY NEBO PLATU DO ZAHRANIČÍ

Otázek spojených s bezhotovostní výplatou mzdy nebo platu nebo jejich náhrad (dále obecně jen „**mzda**“) je mnoho, a jak již bylo popsáno v článku nazvaném „Bezhotovostní výplata mzdy nebo platu – kterým okamžikem je výplata zaplacená a kdy vzniká prodlení s výplatou“¹⁾, nejde zdaleka o věc intuitivní. Citovaný článek pojednává mimo jiné o tom, **kdy nastává** v případě bezhotovostních převodů mzdy **prodlení s její výplatou**, což je v případě bezhotovostního poukazování mzdy odvislé (mimo jiné) od lhůt k provedení transakcí podle zákona č. 370/2017 Sb., o platebním styku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o platebním styku“).

Předchozí článek se věnoval otázkám tuzemských převodů, které budou v oblasti pracovněprávních vztahů častější, v praxi ovšem dochází i k situacím, kdy zaměstnavatel bude zasílat mzdu do zahraničí, což se zpravidla bude týkat těch zaměstnanců, kteří si místo výkonu práce v zahraničí sjednali. Není nicméně vyloučeno, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na tom, že i zaměstnanec pracující v tuzemsku bude dostávat mzdu v českých korunách na zahraniční účet – ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), ani jiných předpisů nelze dovodit, že by se muselo jednat o platební účet zřízený v tuzemsku. Podmínkou ovšem je, aby příslušný zahraniční poskytovatel umožnil vést tento účet v českých korunách, protože u těchto zaměstnanců není možné mzdu platit v cizí měně (viz dále). Pro tento typ transakcí poté platí částečně jiná pravidla, o čemž pojednává tento článek. S ohledem na zaměření na české zaměstnavatele se článek soustředí na **platby prováděné z České republiky do jiného státu**.

I pro tyto převody do zahraničí ovšem **platí další výklad v předchozím článku** – otázky splatnosti, výplatních termínů i následků jejich nedodržení se samozřejmě vztahují i na případy, kdy je zaměstnanci vyplácena mzda do zahraničí, a příp. v cizí měně. I na tyto pracovněprávní vztahy se totiž bude **zpravidla vztahovat český zákoník práce**, který žádné odchylky pro tento typ převodů stran těchto pravidel nezná. Samotné přeshraniční **transakce** jsou nicméně **složitější** a **lhůty** pro jejich provedení i **delší**. Zaměstnavatele z hlediska splnění povinností včas poskytnout mzdu tyto lhůty ovšem nijak neomlouvají, a proto by měl těmto platbám věnovat zvýšenou pozornost.

PŘEDPOKLADY BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATY MZDY DO ZAHRANIČÍ V CIZÍ MĚNĚ

Ačkoliv to není pravidlem, **v případě výkonu práce v zahraničí bude běžnější vyplácení mzdy v cizí měně**. Tak tomu bude zejména tehdy, pokud zaměstnanec bude v místě výkonu práce **bydlet**, nebo tam alespoň delší dobu **přebývat** – pro dané případy je vyplácení mzdy v českých korunách značně nepraktické. To je ostatně důvodem k tomu, proč je v § 143

¹⁾ Mzdová účetní č. 9/2021.

odst. 2 zákoníku práce výjimka umožňující zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí vyplácet mzdu v cizí měně. Pokud jde o **zahraniční převody v české měně**, tak pro ty zákoník práce kladé stejné podmínky jako pro obyčejné zahraniční převody, tj. je zejména nutná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele na tom, že se mzda bude touto formou vyplácet.

Má-li být zaměstnanci poskytnuta **mzda v cizí měně**, je potřeba splnění ještě těchto **následujících podmínek** (kromě toho, že je místo výkonu práce sjednáno v zahraničí – nestačí tedy vyslání na pracovní cestu nebo přeložení):

- **zaměstnanec musí výslovně souhlasit s platbou mzdy v cizí měně**, což prakticky znamená, že se zaměstnanec a zaměstnavatel musí na výplatě mzdy v cizí měně **dohodnout**. Zákoník práce **nepředepisuje pro tuto dohodu písemnou formu**, je tedy možné dohodnout se ústně, nebo i konkludentně tím, že je zaměstnanci připisována mzda v cizí měně pravidelně, a tento to akceptuje. Požadavek případně **průkaznosti** (např. při kontrolách inspekce práce) nicméně jednoznačně preferuje **písemnou formu**, a to i s ohledem na to, že je pro zastaralost právní úpravy žádoucí upravit některé technické otázky spojené s placením mzdy v cizí měně (viz dále). Zákon nevylučuje, aby šlo o samostatnou dohodu, praktičtější ovšem pro oba účastníky pracovněprávního vztahu bude zahrnout příslušná ujednání do pracovní smlouvy či do dohody o mzdě (je-li uzavřena odděleně od pracovní smlouvy);
- **k dané měně musí být vyhlášován Českou národní bankou kurz** – tyto kurzy jsou pravidelně publikovány na webu České národní banky.²⁾ Pro kurzy **devizového trhu** (zahrnující všechny známější a běžněji používané měny) je kurz vyhlášován pro **každý pracovní den**, v případě ostatních (v zásadě „exotičtějších“) měn je kurz vyhlášován **poslední den v kalendářním měsíci na další měsíc dopředu**. S ohledem na to, že zákoník práce blíže podmínku „vyhlásování“ nespecifikuje, je podle názoru autora patrně přípustné poskytovat mzdu v kterékoliv z těchto měn spadajících do jedné z těchto skupin. Zejména v případě „**exotických**“ měn by si měl zaměstnavatel dávat pozor na to, že Česká národní banka může **ukončit vyhlásování příslušného kurzu** – může se jednat např. o státy s nestabilní politickou situací a nejasnými výhledy do budoucna. V takovém případě (minimálně podle textu zákona) je zaměstnavatel povinen platit takovému zaměstnanci mzdu v českých korunách – podmínka souhlasu zaměstnance je tedy **nutná, ale nikoliv sama o sobě dostačující**. Této skutečnosti by měl zaměstnavatel přizpůsobit i příslušná ujednání se zaměstnancem. S ohledem na vyhlásování kurzů těchto měn jen jednou měsíčně je poté podle názoru autora vhodné i to, aby český zaměstnavatel **využil právě tyto kurzy pro stanovení přepočtu bez ohledu na to, kdy (který den v měsíci) je mzda zaměstnanci vyplácena**.

Ohledně **volby konkrétní měny** nedává zákoník práce jiná omezení. Je tedy v zásadě možné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na tom, že zaměstnanec bude dostávat mzdu v zahraniční měně jiného státu, než ve kterém pracuje nebo se zdržuje (např. zaměstnanci s místem výkonu práce v USA je tedy možné podle českého práva platit mzdu v eurech). S ohledem na nepraktičnost tohoto modelu se ovšem nebude jednat o časté případy – mzda zpravidla slouží k uspokojení živobytí zaměstnanců, kteří budou patrně požadovat vyplácení mzdy ve měně toho státu, v němž žijí. Výjimkou budou případy, kdy zaměstnanec pobývá ve státě s vysokou mírou inflace či jinak nestabilní situací – v takových zemích mnohdy přijímají místní prodejci i banky zpravidla americké dolary či eura a pro zaměstnance je mnohem bezpečnější pobírat mzdu ve stabilní měně, byť ji bude nucen v místě pobytu částečně směňovat.

Vyloučeno konečně není ani to, aby byla takto vyplácena pouze **část mzdy** – tuto možnost ostatně zákoník práce výslovně připouští. Systémovým a teleologickým výkladem lze

²⁾ Viz následující odkazy na webové stránky České národní banky: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/> pro kurzy devizových měn, a <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-ostatnich-men/kurzy-ostatnich-men/> pro ostatní měny.

poté dovodit, že je-li možná dohoda o tom, že část mzdy bude vyplacena v českých korunách a část v cizí měně, pak zákoník práce nebrání ani tomu, aby byla mzda vyplacena ve dvou či více různých cizích měnách. U takového atypického ujednání je ale vždy třeba dbát na to, aby nešlo o zneužití postavení zaměstnavatele a výkon práva v rozporu s dobrými mravy – pro takové ujednání by tak vždy měl existovat legitimní důvod, ideálně oprávněný zájem na straně zaměstnance.

Ačkoliv zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), **výslovně nevymezuje žádné sankce** za porušení těchto podmínek, bude se podle názoru autora pravděpodobně jednat o **přestupek** spočívající v **neposkytnutí mzdy či platu, příp. jejich náhrady**, neboť povinnost poskytnout zaměstnanci mzdu je možné považovat za splněnou jen tehdy, pokud ji zaměstnanec dostane ve správné měně – jinak totiž zaměstnavatel neplní řádně, a jde tedy o podobnou situaci, jako když je mzda zaplacená např. na nesprávném místě.³⁾

LHŮTY PRO PROVEDENÍ TRANSAKCE DO ZAHRANIČÍ

Předchozí článek pojednával o § 168 až § 170 zákona o platebním styku, ze kterých vyplývají **maximální lhůty pro provedení tuzemských transakcí**. Velmi zjednodušeně lze tento výklad shrnout tak, že od okamžiku odeslání příkazu k úhradě do splnění povinnosti uhradit mzdu (zpravidla nastávajícího v okamžiku, kdy je mzda převedena do banky zaměstnance, není-li mezi stranami dohodnuto jinak) mohou v případě odlišných bank uběhnout až **2 pracovní dny**, se kterými by měl zaměstnavatel počítat.

V rámci bezhotovostního styku do **zahraničí** je nicméně situace složitější, přičemž jsou zákonem o platebním styku definovány **delší lhůty na převod příslušné částky (zde tedy mzdy) od banky zaměstnavatele do banky zaměstnance**. Právě tento okamžik je přitom (pokud není ujednáno něco jiného) rozhodný pro posouzení, zda zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci mzdu včas. Tyto lhůty se v zásadě odlišují tím, **o jakou měnu se jedná a zda dochází ke směně měn** (jedná se o případy, kdy zaměstnavatel pošle mzdu v jiné měně, než ve které je veden účet zaměstnance, a součástí transakce je tedy vedle popsanych kroků i směna za určenou měnu).

Zákonná úprava mezinárodních transakcí vychází z toho, že je jejich **zpracování složitější**, a proto bankám ve svých podmínkách umožňuje prodloužit lhůtu, během které musí být částka připsána na účet banky zaměstnance, o 1, resp. 3 pracovní dny. Z hlediska zákona **jde pouze o možnost** – je možné a zpravidla to bude i obvyklé, že u některých mezinárodních transakcí mohou banky **garantovat i lhůtu kratší** a poskytovat tím „komfort“ nad rámec zákona. Vedle zákonné právní úpravy by proto měl zaměstnavatel **znát i lhůty pro převody, které si s bankou dohodl** (zpravidla) v bankovních podmínkách. **Ve všech dále popsanych případech jde tedy o maximální lhůtu**, která může být v individuálním případě zkrácena – pro zjednodušení výkladu nicméně článek s tímto již dále neoperuje.

Ustanovení § 169 zákona o platebním styku poté prodlužuje maximální přípustnou **standardní lhůtu 1 pracovního dne pro zahraniční transakce takto**:

- **o 1 pracovní den** v případě, že má zaměstnavatel **účet vedený v eurech**, zasílá mzdu přímo v eurech na účet vedený v eurech a tato **mzda je odeslána formou papírového platebního příkazu** – tj. jde o papírový příkaz vyplněný zpravidla na pobočce, což patrně nebude v praxi časté. V případě elektronického příkazu (internet banking) se u těchto transakcí lhůta neprodlužuje.

³⁾ Viz § 13 odst. 1 písm. c), resp. § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce ve věci mzdy či platu nebo § 14, resp. § 27 zákona o inspekci práce ve věci náhrady mzdy nebo náhrady platu.

Příklad 1

Zaměstnavatel v České republice, který má účet veden v eurech, zašle mzdu přes papírový platební příkaz do Německa na účet rovněž vedený v eurech dne 31. ledna 2022 po provozní době banky. Dne 1. února 2022 bude tato mzda připsána na účet banky zaměstnavatele ke zpracování, kdy je následně stanovena pro převod do banky zaměstnance lhůta 2 pracovních dnů a v závislosti na smluvních ujednáních s bankou může být tato částka připsána na účet banky zaměstnance až dne 3. února 2022.

- o **1 pracovní den** v případě, že má zaměstnavatel **účet vedený v eurech** a zasílá mzdu na účet, který je sice veden v jiné měně, ale jedná se o **měnu členského státu** Evropské unie nebo jiného členského státu Evropského hospodářského prostoru, a jde zároveň o „**domácí měnu**“ daného státu, tj. mzda je posílána na účet vedený ve státě, v němž je tato měna zákonným platidlem. I zde je podmínkou prodloužení, že **zaměstnavatel** využil papírového platebního příkazu.

Příklad 2

Obdobně jako v příkladu 1 by tomu bylo tehdy, pokud by zaměstnavatel zaslal částku v eurech např. do Polska na účet vedený v tamější měně, kdy by tato transakce zahrnovala směnu do polských zlotých (a jde tedy o účet země vedený v rámci Evropské unie a o účet vedený v zákonném platidle této země), tj. též do 3. února 2022.

- o **3 pracovní dny**, jde-li o platbu vedenou z účtu zaměstnavatele vedeného v eurech, nicméně účet zaměstnance je veden v jiné měně, než je zákonné platidlo na území státu účtu zaměstnance, příp. jde o částku zaslano **mimo Evropskou unii a Evropský hospodářský prostor**. V tomto a dalším případě už na formě příkazu nezáleží, a toto prodloužení se vztahuje i na internet banking.

Příklad 3

Jde o situace, kdy by v příkladu 2 (a to i v případě využití internet bankingu) došlo k odeslání na účet vedený např. v amerických dolarech. Tato lhůta se rovněž vztahuje i na případy, kdy peníze „putují“ zcela mimo Evropskou unii a Evropský hospodářský prostor, tj. jde o jakékoliv transakce „napříč“ kontinenty. V takovém případě by maximální lhůta pro převod činila až 4 pracovní dny a částka by mohla být připsána na účet banky zaměstnance až 7. února 2022.

- o **3 pracovní dny**, jde-li o platbu v českých korunách na zahraniční účet. Zde nedochází k žádné směně a půjde o poměrně vzácné situace, pokud má zaměstnanec v zahraničí veden účet v českých korunách.

Příklad 4

Jedná se o případ, kdy je zaměstnanci poukázána mzda na účet vedený například v Německu na české koruny. Lhůta je stejná jako v příkladu 3, tj. nejpozději 7. února 2022.

- o **3 pracovní dny**, jde-li o platbu v jiné měně než euro, a to bez ohledu na stát, v němž zaměstnanec pracuje nebo se zdržuje.

Příklad 5

Kdyby tedy byla mzda poukazována z jakéhokoliv důvodu v dolarech z českého účtu např. na francouzský, lhůta pro zpracování transakce by i tak činila 3 pracovní dny, a to bez ohledu na to, že tato transakce proběhla v rámci Evropské unie, a byla by tedy shodná s lhůtou uvedenou v příkladu 3, tj. nejpozději do 7. února 2022.

Z výše uvedeného zejména vyplývá, že **převody v eurech, které jsou vedeny do „eurozóny“ nebo do státu Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru na účet vedený v tamějších penězích, nemají žádnou prodlouženou transakční lhůtu** v případě, že jde o příkaz k úhradě přijatý **elektronicky**. Zaměstnavatelům lze tedy doporučit, aby v rámci tohoto území používali **účet vedený v eurech a využívali výhradně formu elektronických příkazů k úhradě**. Obě tyto služby nabízejí de facto všechny banky působící v České republice a zaměstnavatel se tím vyhne potenciálním prodlevám při zúčtování a poukazování mzdy, a tím i nepříjemným následkům popsaným v předchozím článku, které mohou být pro zaměstnavatele poměrně závažné.

Dále je důležité vzít v potaz to, že tyto prodloužené lhůty se týkají převodu mzdy do banky zaměstnance a už neřeší poslední krok převodu mzdy banky zaměstnance na samotný účet zaměstnance. S ohledem na zákonnou úpravu (od níž se nicméně lze odchýlit) je nicméně **tento krok zpravidla z hlediska zákonných povinností zaměstnavatele nepodstatný**. Tato transakční lhůta bude navíc podléhat **příslušné právní úpravě dané země**, neboť je prováděna čistě na území daného státu, a tento článek ji proto nemůže postihnout.

Nelze-li postupovat podle uvedeného doporučení (např. z důvodu, že jde o zaměstnance pracující na jiném kontinentu), **je možné situaci řešit rovněž tím, že zaměstnavatel do pracovní smlouvy či jiného ujednání o mzdě zapracuje odchylné ujednání o tom, kdy se dluh poukázaný bezhotovostním převodem považuje za splněný**. Toto řešení je zcela legální a výše uvedené lhůty lze „obejít“ ujednáním, že **mzda je zaplacená již okamžikem odeslání platby, příp. připsání platby na účet banky zaměstnavatele**. V takovém případě zaměstnavatel nemusí výše uvedené řešit. Nevýhodou ovšem je, že potřebuje souhlas (podpis) zaměstnance, pokud chce mít jistotu, že toto ujednání prokáže. Ačkoliv je sice i zde přípustná ústní či konkludentní forma, opět na ni z důkazních důvodů nedoporučujeme spoléhat.

PŘEPOČET MZDY NA CIZÍ (JINOU) MĚNU

Ustanovení § 143 odst. 3 zákoníku práce řeší, jak má zaměstnavatel **přepočítat částku v případě, že neposílá částku v dané cizí měně rovnou**. Tyto přepočty jsou navíc poměrně **komplikované**, a pokud je např. se zaměstnanci sjednána mzda v eurech, je to další důvod ke zřízení účtu vedeného v této měně (viz výše). V takovém případě samozřejmě zaměstnavatel mzdu přepočítávat nemusí, protože zaměstnanci rovnou poukáže částku v cizí měně, a tyto administrativní těžkosti tím pádem odpadají. Nehledě na to je nutno dodat, že **jelikož se mzda hradí na náklady zaměstnavatele**, je to právě zaměstnavatel, kdo musí při převezech se směnou nést veškeré kurzové rozdíly a bankovní poplatky. Je nepřipustné, aby byla zaměstnanci na jeho účet připsána nižší částka, než je jeho mzdový nárok.

Pro případy, ve kterých musí zaměstnavatel mzdu přepočítávat, stanoví zákon poměrně neprakticky to, že **je rozhodný kurz ke dni, kdy zaměstnavatel nakoupil peníze na výplatu mzdy**. Je evidentní, že toto ustanovení má význam jen tehdy, pokud bude docházet k výplatě mzdy k hotovosti, což je s ohledem na podmínku místa výkonu práce v zahraničí velmi nepravděpodobné.

Zaměstnavatelům proto v daném případě **doporučujeme pravidlo přepočtu v případě bezhotovostních plateb výslovně sjednat**. Ustanovení § 143 odst. 3 zákoníku práce je v tomto směru nutno vnímat jako dispozitivní, protože při bezhotovostních převezech ho nelze použít. Využít lze i pro tyto případy kurzy vyhlášené Českou národní bankou s tím, že se **použije kurz vyhlášený ke dni odeslání platby, což je asi nejpresnější a nejspravedlivější metoda**. U „exotických“ měn uvedených výše, u nichž Česká národní banka vyhláší kurzy jednou měsíčně, je poté možné využít údaj tohoto kurzu platného k poslednímu dni předchozího kalendářního měsíce, neboť zaměstnavatel přesnější údaj od České národní banky získat nemůže. Pro případ potřeby větší přesnosti je podle názoru autora u těchto měn dále možné využít údaje publikované **centrálními bankami daných států**, pokud vyhláší kurz k měně, v němž je veden účet zaměstnavatele (tj. nejčastěji ke koruně nebo euru).

Na uvedená hlediska by měl zaměstnavatel myslet **již při uzavírání pracovní smlouvy, a proto je nejvhodnější, aby uvedená ujednání zahrnul přímo do ní.** Vyloučena sice není samostatná dohoda o způsobu vyplácení mzdy, kdy by ovšem v takovém případě měl zaměstnavatel zabránit možnosti dohodu vypovědět, a to např. sjednáním její doby na dobu určitou odpovídající době trvání pracovního poměru.⁴⁾

ZÁVĚR

Tento článek se zabýval tématem bezhotovostních výplat mzdy do zahraničí, čímž navázal na předchozí článek týkající se bezhotovostních převodů mzdy obecně. Zaměstnavateli v těchto případech nedává zákoník práce ani přes komplikovanější administrativu a zastaralou právní úpravu žádné úlevy, a proto by zaměstnavatel měl výše uvedená specifika zohlednit v praxi a zapracovat do své pracovněprávní dokumentace tak, aby se nedostal do žádných potíží.

JUDr. Radim MARADA,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

⁴⁾ U dohod uzavíraných na dobu neurčitou je totiž možná jejich výpověď ve smyslu § 1999 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a to ke konci kalendářního čtvrtletí, pokud byla výpověď podána alespoň 3 měsíce předem.