



Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc.
ministrýně práce a sociálních věcí

V Praze dne 03. 11. 2020
Č. j.: MPSV-2020/215708-522

Vážený pane ministře,

obracím se na Vás v souvislosti s mimořádnými odměnami poskytovanými zaměstnancům ve zdravotnictví v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19.

Na Ministerstvo práce a sociálních věcí se jako na věcného gestora problematiky odměňování zaměstnanců za práci obrátili zástupci zaměstnanců ve zdravotnictví, konkrétně Bc. Dagmar Žitníková, předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky, se žádostí o stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ohledně právního režimu poskytování mimořádných odměn zaměstnancům ve zdravotnictví v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Ministerstvo práce a sociálních věcí zaslalo v této věci Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče stanovisko níže uvedeného obsahu.

Podle § 109 odst. 4 zákoníku práce se mzda a plat, včetně jejich složek, poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Toto jsou jediná kritéria, která mohou být zaměstnavatelem využita pro určení platu, popřípadě která mohou být použita pro sjednání, stanovení či určení mzdy. Lze říci, že jednotlivé složky platu, popř. i mzdy, je-li členěna, oceňují různé aspekty výkonu práce. Odměnou se oceňuje zejména nadstandardní pracovní výkonnost zaměstnance a jím dosahované pracovní výsledky. Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci plnění na základě jiných kritérií, nemůže být takové plnění považováno za mzdové či platové (tj. složky mzdy či platu).

Odměna upravená v § 134 zákoníku práce je tzv. fakultativní mimotarifní složkou platu. Jedná se o složku, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout, a to za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Definice tohoto mimořádného nebo zvlášť významného úkolu je věcí zaměstnavatele. Může se jednat o úkol jednorázový, nebo naopak úkol, jehož plnění trvá delší dobu. Zaměstnavatel musí být schopen odůvodnit, v čem spočívala mimořádnost či zvláštní význam tohoto pracovního úkolu. Mimořádný nebo zvlášť významný úkol nemusí, a mnohdy nemůže, být zaměstnavatelem identifikován předem. Za splnění takového úkolu lze, dle našeho názoru, považovat vykonávání práce v případě mimořádného a nepředvídatelného zhoršení pracovních podmínek, tedy mj. v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Z díky § 134 zákoníku



práce zároveň vyplývá, že odměnu nelze poskytnout z jiného důvodu, než za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

V případě zaměstnanců odměňovaných mzdou pracovní právní předpisy konkrétní podmínky pro poskytování odměn nestanoví; odměna tak může představovat složku mzdy. Odměna jako složka mzdy může být poskytnuta pouze na základě kritérií stanovených v § 109 odst. 4 zákoníku práce, zejména jako ocenění pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzda, tedy její výše a podmínky jejího poskytování, se podle § 113 odst. 1 zákoníku práce sjednává ve smlouvě (pracovní, kolektivní nebo jiné), stanovuje vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určuje mzdovým výměrem. Podle § 113 odst. 3 zákoníku práce musí být možnost poskytnout odměnu sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet. Mzdu, tedy ani její případné složky, nelze upravovat se zpětnou účinností. Má-li určitá složka mzdy charakter např. výkonnostní, a je tak závislá na kvantitativním či kvalitativním hodnocení vykonané práce, nelze její konkrétní výši zjistit předem. Je však nezbytné, aby byly dopředu sjednány, stanoveny nebo určeny podmínky relevantní pro poskytnutí mzdy, resp. její složky.

Odměny podle § 224 odst. 2 zákoníku práce jsou uvedeny v části desáté zákoníku práce, která upravuje péči o zaměstnance, v hlavě první nazvané pracovní podmínky zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Protože platí zásada, „co není zakázáno, je dovoleno“, uvedená v § 4a zákoníku práce, zaměstnavatel samozřejmě může odměny podle § 224 odst. 2 zákoníku práce svým zaměstnancům poskytovat i v jiných než výše uvedených případech; například odměnu při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu druhého stupně, odměnu při narození dítěte, odměnu za první místo v pěvecké nebo sportovní podnikové soutěži a podobně.

Z příkladného (demonstrativního) výčtu těchto odměn je zřejmé, že nemají charakter plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, nemají souvislost s výkonem jeho práce. Jde o určité benefity, které zaměstnavatel může nebo nemusí zaměstnanci poskytovat. Zpravidla jsou tyto odměny sjednávány v kolektivní smlouvě nebo stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. Není vyloučeno, že tyto odměny budou sjednány i v individuální smlouvě se zaměstnancem, je však třeba dodržet zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v souladu s § 16 zákoníku práce a antidiskriminačním zákonem.

Z hlediska soudní judikatury je podstatné, zda jde o peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci, nebo o další plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Není rozhodující, jak je takové plnění označeno (viz rozhodnutí

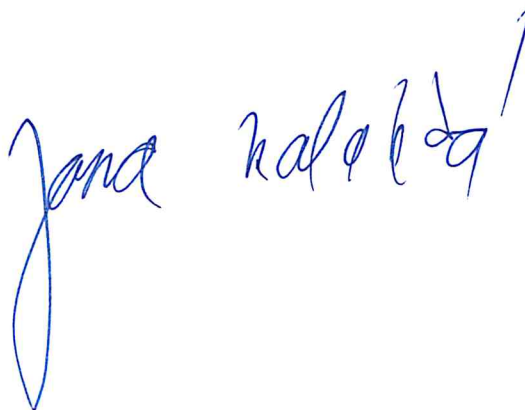
Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2671/2003, které se týká kogentní povahy ustanovení o průměrném výdělku).

S ohledem na výše uvedené lze tedy uzavřít, že jestliže byly odměny zaměstnancům poskytovány za výkon jejich práce, jedná se o plnění mzdové, resp. platové. Zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem by přitom měli definovat mimořádný nebo zvlášť významný úkol, který poskytnutou odměnou odměnili. Jestliže zaměstnavatel poskytl odměny z důvodů, které nesouvisí s výkonem práce zaměstnanců, bude se jednat o odměnu ve smyslu § 224 odst. 2 zákoníku práce, přičemž tato odměna není mzdovým, resp. platovým plněním.

Skutečnost, zda jsou mimořádné odměny poskytované zaměstnancům ve zdravotnictví poskytované jako mzdové či platové plnění nebo podle § 224 odst. 2 zákoníku práce, je významná zejména z důvodu zohlednění této odměny při výpočtu průměrného výdělku, který je významný např. v souvislosti s poskytováním náhrady mzdy či platu za dovolenou a dalších situacích.

Vážený pane ministře, Ministerstvo práce a sociálních věcí jako věcný gestor odměňování zaměstnanců, žádá Ministerstvo zdravotnictví, aby apelovalo na zaměstnavatele, kteří poskytují či budou poskytovat zaměstnancům mimořádné odměny v souvislosti s pandemií COVID-19, aby tak činili v souladu se zákoníkem práce, aby nedocházelo ke krácení mzdových a platových práv zaměstnanců ve zdravotnictví.

S pozdravem



Vážený pan
doc. MUDr. Jan Blatný, Ph.D.
ministr zdravotnictví
Ministerstvo zdravotnictví ČR
Praha



