

Mimořádné výkladové stanovisko Výboru a Kolegia expertů AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ze dne 5. 11. 2020

Právní povaha mimořádných odměn ve zdravotnictví v souvislosti s COVID-19

Dne 5. 8. 2020 byl na webu Ministerstva zdravotnictví v sekci Dotace a programové financování, zde: <https://www.mzcr.cz/category/dotace-a-programove-financovani/>, zveřejněn dotační program na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií COVID-19. Podle podmínek uvedeného dotačního titulu se dotace vztahují na všechny zaměstnance nemocnic (s výjimkou nemocnic přímo řízených Ministerstvem zdravotnictví - ty prostředky dostanou jinou formou), kteří v nemocnicích pracovali v období **od 1. 3. do 31. 5. 2020**. Dotace nelze použít na jiný účel než na vyplacení mimořádných odměn, odměny zaměstnanci obdrží v návaznosti na **skutečně odpracovanou dobu, jejich výše se bude vypočítávat podle odpracovaných hodin** a zdravotničtí pracovníci mohou obdržet mimořádnou odměnu až 75.000 Kč, ostatní zaměstnanci ve zdravotnictví až 30.000 Kč.

Na webu Ministerstva zdravotnictví se v té souvislosti objevil právní názor tohoto ministerstva, že *...“Rozhodnutí o způsobu vyplacení mimořádné odměny je na každém jednotlivém zaměstnavateli. Způsob vyplacení však musí reflektovat, za co je odměna vyplácena. Postup vyplacení mimořádného finančního benefitu ve výši financované dotačními programy nebo příspěvkem zřizovatele uvedenými výše dle § 224 odst. 2 zákoníku práce je v souladu s právem tehdy, pokud nejde o odměnu za vykonanou práci, ale o benefit, který je poskytován v souvislosti se zaměstnáním, v tomto případě za zákonem přímo předpokládanou činnost, tedy za pomoc při mimořádné události, při které může být ohrožen život nebo zdraví.“*

V návaznosti na výše uvedené **někteří zaměstnavatelé dovozují, že mimořádné odměny vyplácené zaměstnancům** ve zdravotnictví na základě Programu na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií COVID-19 **lze přiznat na základě ustanovení § 224 odst. 2 písm. b)** zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), jako odměnu **za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech**, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, **kteřá nesouvisí přímo s výkonem práce zaměstnance**. S ohledem na povahu této odměny s ní zaměstnavatel následně nenakládá pro účely zjištění průměrného výděлку postupem dle ustanovení § 351 a násl. ZP.

Výboru a Kolegiu expertů AKV (dále jen „Kolegium“) byla položena výkladová otázka, **jaký je právní režim uvedené mimořádné odměny** a jaký to má **dopad do zjišťování průměrného výděлку zaměstnance**.

Stanovisko:

Podle názoru Výboru a Kolegia je zjevné, že v daném případě (zde konkrétně u zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče) jde o **plnění poskytované zaměstnanci za výkon práce zásadně podle pracovní smlouvy** v době pandemie COVID-19 (v tzv. 1. vlně). Přiznání mimořádné odměny odpovídá kritériím pro poskytování mzdy (platu) podle ustanovení § 109 odst. 4 a § 110 odst. 3 až 5 ZP, přičemž odměna se poskytuje za mimořádné pracovní úsilí, za složitější, odpovědnější a namáhavější práci v době pandemie COVID-19 a zvýšeného rizika nákazy. **O mzdovém (platovém) charakteru mimořádné odměny svědčí i cíl dotačního programu** vyjádřený ve Výzvě k podávání žádostí o poskytnutí dotace v rámci Dotačního programu na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií COVID-19, podle něhož *„dotace se poskytuje na úhradu mimořádné odměny ke mzdě nebo platu **za práci ve ztíženém pracovním prostředí, kdy byl zaměstnanec vystaven riziku** nákazy z důvodu nezbytného soustavného přímého osobního kontaktu s jinými fyzickými osobami při výkonu sjednaného druhu práce nebo ztíženého provozu v souvislosti s aplikací opatření proti šíření nákazy COVID-19“*, přičemž **výše dotace na odměnu je odvozena od skutečně odpracované doby na pracovišti**.

Právní názor Ministerstva zdravotnictví není správný, neboť odměny, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje podle ustanovení § 224 odst. 2 ZP, nemají charakter plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, nemají přímou souvislost s výkonem jeho práce. V případě mimořádné odměny pro zaměstnance ve zdravotnictví by její přiznání a vyplacení v režimu zmíněného ustanovení zákoníku práce **bylo v rozporu s kogentní právní úpravou povahy mzdy (platu)**, neboť i podle podmínek dotačního titulu jde zjevně o plnění poskytované zaměstnanci za **výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (samo ministerstvo v odpovědi na jednu z nejčastějších otázek uvádí, že „V případě, že vznikly překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanec zůstal na překážkách doma (nebyl na pracovišti), musí být dotace poměrně krácena, jelikož se jedná o odměnu za práci ve ztíženém pracovním prostředí, kdy byl zaměstnanec vystaven riziku nákazy z důvodu nezbytného soustavného přímého osobního kontaktu s jinými fyzickými osobami při výkonu sjednaného druhu práce nebo ztíženého provozu v souvislosti s aplikací opatření proti šíření nákazy COVID-19.“). Odkaz na odměnu poskytovanou podle ustanovení § 224 odst. 2 ZP není proto podle Výboru a Kolegia ve vztahu k mimořádné odměně ve zdravotnictví opodstatněný.

Není a nemůže být na vůli jednotlivého zaměstnavatele, zda se rozhodne vyplatit uvedenou mimořádnou odměnu jako nemzdové plnění v režimu podle ustanovení § 224 odst. 2 ZP, nebo jako složku mzdy (platu, odměny z dohod). **Za práci vždy přísluší mzda či plat, popř. odměna z dohody, podle ustanovení § 109 odst. 1 a 2 ZP, a nikoliv nemzdový benefit, jakým je i odměna podle ustanovení § 224 odst. 2 ZP. Odměnu podle tohoto ustanovení není nikdy možné poskytnout za práci, ale za dobrovolnou pomoc mimo výkon práce při mimořádných událostech** (např. při povodních).

Dotační titul za stejným účelem **vypsalo též Ministerstvo práce a sociálních věcí ve vztahu k pracovníkům v sociálních službách, přičemž co do povahy této mimořádné odměny počítá s tím, že jde o složku mzdy (platu, odměny z dohod)**. Je s podivem, že dva ústřední orgány státní správy posuzují jedno a totéž finanční plnění odlišnými způsoby.

Výbor a Kolegium mají za to, že **mimořádná odměna nepochybně představuje složku mzdy (platu, odměny z dohod)** a zaměstnavatel je povinen s tímto plněním nakládat stejným způsobem jako s jinými složkami odměny za práci. Mimořádná odměna tak podléhá i příslušným zákonným odvodům, započítává se do výpočtu denního vyměřovacího základu pro účely nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti a vstupuje **také do výpočtu průměrného výdělku zaměstnance**, a to podle kogentní právní úpravy obsažené v ustanovení § 351 a násl. ZP.

Protože uvedené odměny – podle obsahu Dotačního programu na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií COVID-19 – jsou zaměstnancům fakticky poskytovány **za výkon práce v období březen až květen 2020**, je zřejmé, že šlo o výkon práce zasahující do dvou kalendářních čtvrtletí (I. a II. čtvrtletí roku 2020). Z uvedených důvodů je třeba uplatnit postup dle ustanovení § 358 ZP a **promítnout je do průměrného výdělku za dvě čtvrtletí**.

Pokud by zaměstnavatel postupoval při vyplacení mimořádné odměny s odkazem na ustanovení § 224 odst. 2 ZP, **nelze vyloučit podání soudních žalob ze strany zaměstnanců na výši plnění odvozených z průměrného výdělku** (např. některé příplatky ke mzdě či platu nebo náhrada mzdy či platu při čerpání dovolené a při překážkách v práci) **ani uložení pokuty ze strany orgánu inspekce práce za přestupek**, zejména na úseku odměňování zaměstnanců a na úseku náhrad podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

JUDr. Bořivoj Šubrt, předseda AKV