

# Ke konstrukci mimořádné stabilizační odměny za práci ve ztíženém pracovním prostředí s rizikem nákazy covid-19

📅 23. 2. 2021

---



Martin Štefko



Ján Matejka

**Tento článek má za cíl představit právně odborné řešení problému, zda mimořádné odměny poskytnuté v dotačním schématu se započítávají do průměrného výdělku, a tedy zvyšují průměrný výdělek na výpočet dovolené, příplatků za práci přesčas, v noci, v sobotu, v neděli a ve svátek, jakož i placených překážek v práci, či nikoliv.**

Mimořádné odměny poskytované na základě výzvy k podávání žádostí o poskytnutí dotace z dotačního programu Ministerstva zdravotnictví ČR pro rok 2020 se staly předmětem řady diskusí a sporů. Na jednu stranu je pochopitelné, že situace

Nastavení cookies

vyžadovala rychlá řešení umožňující finančně podpořit osoby či subjekty nejvíce zasažené epidemií covid-19, na druhou stranu bohužel ani dotačnímu programu na podporu zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče se nevyhnuly administrativní nedokonalosti, které dávají prostor k otázkám ohledně charakteru poskytované odměny. Po první vlně diskusí v létě 2020, když byl tento dotační program zveřejněn, se opětovně objevily výzvy různých subjektů, a to včetně sociálních partnerů i samosprávných organizací, aby zdravotničtí pracovníci ukázali svým zaměstnavatelům přípis příslušného odborového svazu, který by **měl zaměstnavatele přesvědčit, že mají zdravotnickým pracovníkům vyplacené odměny z dotačního programu započítat do průměrného výdělku**. V první polovině listopadu 2020 se k těmto výzvám přidala též paní ministryně práce a sociálních věcí v dopise adresovaném ministrovi zdravotnictví.[1]

**Poskytovatelé lůžkové péče v pozici zaměstnavatelů se tomuto postupu většinově brání, a to především proto, že doporučený postup nepokrývá řadu právních rizik zaměstnavatele**, včetně rizik v oblasti rozpočtové odpovědnosti, krytí potenciálních deficitů jejich rozpočtů, jakož i problémů vyplývajících ze samotné konstrukce způsobu čerpání finančních prostředků, jež lze z předmětného dotačního programu podle stávajících podmínek získat (viz dále). Neboli zaměstnavatel, který nemá jistotu adekvátní dotace poskytnuté ze strany České republiky, by musel hradit mimořádnými odměnami navýšené náklady na pracovní sílu jaksi ze svého, a na to řada krajských, městských a soukromých nemocnic prostě bez dodatečné finanční podpory státu, resp. zřizovatele, nemá.

Zaměstnavatelé argumentují tím, že jejich rolí v souvislosti s poskytnutím dotace jako zvláštního ocenění státu pro zaměstnance bylo poskytnout Ministerstvu zdravotnictví ČR jako zadavateli součinnost k vyplacení odměn, aniž by to pro ně mělo být spojeno s jakýmkoliv dalšími finančními závazky.

**Zaměstnavatelé sami sebe tedy chápou jako platební místo, jehož prostřednictvím byla jednorázová odměna ze státních zdrojů příslušným zaměstnancům vyplacena. Pokud by měly být odměny vyplacené z dotace zahrnuty do průměrného výdělku, musely by být i další s tím související náklady hrazeny ze státních prostředků. Jinak by byly zaměstnavatelům *de facto* ukládány povinnosti, které nemají oporu v právních předpisech.**

Cílem tohoto článku je vrátit nastíněnému, nyní již především politickému problému, odborný kontext (viz dále – *Právní úprava průměrného výdělku*). Ten je spojen s tím, **zda mimořádné odměny poskytnuté ve zmíněném dotačním schématu se započítávají**

**do průměrného výdělku, a tedy zvyšují průměrný výdělek na výpočet dovolené, příplatků za práci přesčas, v noci, v sobotu, v neděli a ve svátek, jakož i placených překážek v práci, či nikoliv.**

Z širšího pohledu pak lze v této souvislosti poukázat na to, že právě mimořádné odměny vyplacené jako uznání české společnosti zdravotnickým pracovníkům potvrzují, že expozice potenciálnímu zdravotnímu riziku vyžaduje především odvalu. V době pandemie a nedostatku nelékařských povolání se pak vtírá otázka, zda by aspoň pro nedostatkové profese neměla být vyhlášena částečná regularizace, tj. umožnění podmíněčné legalizace pobytu cizích státních příslušníků za podmínky, že nastoupí k výkonu pomocných prací u poskytovatelů lůžkové péče.

### **Dotační program na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií covid-19**

**Ministerstvo zdravotnictví ČR vyhlásilo v srpnu 2020 dotační řízení k poskytnutí mimořádné dotace ze státního rozpočtu na rok 2020 k uhrazení odměn zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče.** Žádosti bylo možné podávat od 5. 8. 2020 do 5. 9. 2020. Přímo řízeným organizacím Ministerstva zdravotnictví ČR byl poskytnut provozní příspěvek, a proto pro ně tento dotační titul nebyl určen.<sup>[2]</sup>

Dotační řízení bylo vyhlášeno v návaznosti na usnesení vlády<sup>[3]</sup> výzvou k podávání žádostí o poskytnutí dotace z dotačního programu Ministerstva zdravotnictví ČR pro rok 2020 (dále jen „výzva“). V souladu se zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, se ovšem jednalo o specifické jednoinstanční řízení. Cíle programu jsou formulovány v samotné výzvě,<sup>[4]</sup> přičemž hlavním cílem je především: *„vyplacení mimořádných odměn jako zvláštní ocenění státu pro zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče. 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.“*

O dotaci mohl požádat oprávněný žadatel **pouze na úhradu tzv. mimořádných odměn, které splňují všechna stanovená kritéria**, jimiž jsou především **skutečně odpracované hodiny** u zaměstnanců v pracovním poměru nebo pracujících na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v období od 1. března 2020 do 31. května 2020, včetně bývalých zaměstnanců či zaměstnanců na překážkách v práci. **Tyto odpracované hodiny se však pro účely dotačního řízení nezohledňují v plném rozsahu, ale započítávají se značně nepřímě a zkresleně** v podobě *„uznatelných odpracovaných hodin“*. **Zohledňují se pouze odpracované hodiny**

Nastavení cookies

**do maximálního úvazku 1,0.** Nad úvazek 1,0 se již nezapočítávají hodiny odpracované jako práce přesčas ani hodiny strávené v rámci pracovní pohotovosti, a ani se do těchto tzv. uznaných odpracovaných hodin nezohledňují hodiny omluveného pracovního volna z důvodu čerpání dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, ošetřování člena rodiny, čerpání dovolené a dalších překážek v práci na straně zaměstnance.

**Výzva obsahuje dílčí nepřesnosti či vyloženě chyby,** a to jak méně vážné,<sup>[5]</sup> tak bohužel i některé kritické. Tak konkrétně pro splnění klíčového kritéria tzv. uznaných odpracovaných hodin je nutné dle výzvy vycházet z výkazů evidence docházky(!), přičemž pracovněprávní předpisy upravují evidenci pracovní doby, nikoliv evidenci příchodů a odchodů do práce. Nejde tedy o to, kdy zaměstnanec do práce dorazil, ale o evidenci skutečně odpracované směny. Nicméně i s těmito nepřesnostmi si praxe dokázala poradit, co naopak **v praxi působí zásadní problémy, je především samotný předmět dotace, tedy to, na co se dotace poskytuje.**

Celková výše dotace, o kterou mohl zaměstnavatel požádat, se vypočetla jako součet odměn pro jednotlivé zaměstnance, na jejichž odměnu je dotace určena.<sup>[6]</sup> Dotace se nesměla použít na jiné výdaje než mimořádné odměny pro zaměstnance vyplacené po připsání dotace na účet zaměstnavatele nebo též na refundaci mimořádných odměn, které zaměstnavatel již vyplatil svým zaměstnancům podle podmínek tohoto dotačního titulu ode dne vyhlášení této výzvy do dne připsání dotace na účet příjemce dotace.

### **Právní úprava průměrného výdělku**

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci v určitých, v pracovněprávních předpisech stanovených případech, poskytovat plnění vypočtené na základě průměrného výdělku. Jedná se o náhradu mzdy či platu po dobu čerpání dovolené, po dobu některých překážek v práci a příplatky stanovené zákonem či prováděcím předpisem.

**Úprava výpočtu průměrného výdělku je obsažena v zákoníku práce v ust. § 351 až 362 a je kogentní.** Nelze se tedy od ní odchýlit ku prospěchu ani v neprospěch zaměstnance, až na speciálně upravené výjimky.

Průměrný výdělek se zjišťuje za tzv. rozhodné období z hrubé mzdy, zúčtované zaměstnanci v tomto období k výplatě, a z doby, kterou zaměstnanec v tomto období odpracoval. Rozhodným obdobím je, až na stanovené výjimky (které se v posuzovaných případech opět neuplatní), kalendářní čtvrtletí předcházející měsíci, ve kterém se průměrný výdělek zjišťuje (viz ust. § 354 zák. práce).

V případě, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň 21 dnů (pracovních směn), použije se místo průměrného výdělku tzv. pravděpodobný výdělek. Při zjišťování pravděpodobného výdělku vychází zaměstnavatel především z hrubé mzdy nebo platu, kterých zaměstnanec v rozhodném období skutečně dosáhl. Pokud zaměstnanec nepracoval v rozhodném období, a proto mu nebyla poskytována žádná mzda či plat, vychází se z hrubé mzdy či platu, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Právní úprava v zákoníku práce je pouze rámcová. V praxi se objevuje několik metod, které jsou v takovém případě používány k výpočtu pravděpodobného průměrného výdělku.[7]

## Stabilizační a věrnostní odměny

**Zákoník práce ukládá povinnost do výpočtu průměrného výdělku zahrnout mzdu nebo plat. Dále je nutné ve výpočtu zohlednit všechna další plnění, která představují pro zaměstnance příjem a jsou poskytována za práci.** Takovým příjmem pro účely zjištění průměrného výdělku je odměna z dohody, jakož i příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu, typicky ve služebním poměru. Výjimku může stanovit zákoník práce nebo zvláštní zákon.

Z hlediska předmětu tohoto článku **je významná výjimka pro stabilizační a věrnostní odměny či příplatky.** S těmi jako s příjmy počítá i ust. § 145 odst. 2 písm. e) zák. práce, avšak výslovně je označuje za „jiný“ příjem. Nutno doplnit, že u některých z těchto jiných příjmů soud dovodil, že nejde o příjem vůbec, protože není poskytován za práci. [8] O zvláštní povaze stabilizačních a věrnostních plnění při výpočtu průměrného výdělku se pak zmiňuje hlavně odborná literatura.[9]

Na předchozí právní úpravy zejména v oblasti sociálního zabezpečení i publikované názory doktríny navázal **Nejvyšší soud, který judikoval, že pro závěr, zda peněžité plnění zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období náleží do základu pro výpočet průměrného výdělku, či nikoliv, je podstatná okolnost, zda jde o peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci, nebo ne.** Samotný název daného plnění není rozhodující.[10] S odkazem na předchozí úpravu však je nutné doplnit, co je plnění, které není poskytováno za práci.

Podstatou plnění věrnostní nebo stabilizační povahy bylo v historické retrospektivě to, že se neposkytovala za práci, ale jako finanční plnění z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu nebo k určitému dni. Toto pravidlo důsledně upravovaly po 2. sv. válce předpisy práva sociálního zabezpečení, a co je nejdůležitější, je možné je najít ještě v nedávné právní úpravě.[11]

**Účelem věrnostních plnění bylo odměnit profesi jako takovou, tzn. zvýšit její lákavost pro uchazeče o zaměstnání a ocenit příslušníky této profese za jejich namáhavou práci.** Typickým příkladem je proklamativní ust. § 1 zák. č. 177/1968 Sb., o věrnostním přídavku horníků, kde je uvedeno: „V uznání a ocenění věrnosti hornické práci poskytuje se pracovníkům v hornictví a hornickým učňům věrnostní přídavek horníků.“<sup>[12]</sup> Pochopitelně i věrnostní příplatek byl vázán v určitém smyslu na odpracovanou dobu, a to různě. Dle ust. § 3 zák. č. 177/1968 Sb. nárok na věrnostní přídavek vznikal po třech letech trvání nepřetržitého pracovního poměru v téže organizaci. Jednalo se o jakousi čekací dobu, během níž se mělo ověřit, že daný zaměstnanec setrvá u tohoto povolání. Výše věrnostního přídavku pak podle obtížnosti a rizikovosti vykonávané práce a podle délky trvání nepřetržitého pracovního poměru vyplývá z rozpětí sazeb stanovených (ze zákona) v kolektivní smlouvě.

V současné době poněkud překvapí, že stále platí zákon č. 62/1983 Sb., o věrnostním přídavku horníků, v platném znění, který opět věrnostní přídavek prohlašuje za uznání a ocenění věrnosti hornickému povolání. Tento zákon podmiňuje nárok na věrnostní přídavek splněním čekací doby, tedy určitou délkou pracovního poměru.<sup>[13]</sup> Věrnostní přídavek se vyplácí jednou ročně ke Dni horníků a energetiků za uplynulý hornický rok. Ke stejnému dni se vyplácí věrnostní přídavek žákům za ukončený rok přípravy.<sup>[14]</sup>

Soudobým příkladem stabilizačního příplatku je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který upravuje stabilizační příplatek v ust. § 122a. Předkladatel novely, která stabilizační příplatek zavedla, vidí jeho smysl v tom, že umožňuje cíleně zvýšit příjem, a stabilizovat tak situaci v jednotlivých útvarech, přičemž v rovině politické obhajoby rovněž zaznělo,<sup>[15]</sup> že „Potřebujeme, aby policisté od sboru neodcházel a mladí lidé měli další motivaci se k nám hlásit. Stabilizační příspěvek je tím správným nástrojem.“ I tento typ stabilizačního příplatku je tak ze zákona prohlášen za služební příjem, neboť se dle zákonodárce nejedná o plat.

Předmětný zákon sám podmínky poskytnutí stabilizačního příplatku nestanoví. Stávající praxe Ministerstva vnitra ČR je poskytovat stabilizační příplatek v regionech s nejvyšším podstavem. Jak je výslovně uvedeno v tiskové zprávě: „Cílem Ministerstva vnitra je, aby stabilizační příplatek získali všichni členové sboru. V září navíc policisté získají mimořádné jednorázové odměny.“<sup>[16]</sup> Stabilizační příplatky či přídavky zná též úprava některých kolektivních smluv, a to zejména v oblastech, kde byl či stále je poskytován věrnostní přídavek horníků. Stabilizační příplatky náležely příslušníkům některých nehornických povolání.



V minulé právní úpravě lze konečně najít motivační plnění, která kombinují rysy věrnostního a stabilizačního plnění dohromady. Věrnostní stabilizační odměnu upravovala vyhláška MPSV č. 276/1991 Sb., o poskytování věrnostních stabilizačních odměn pracovníkům ve vybraných okresech a místech České republiky.[17] Příspěvek věrnostní stabilizační povahy upravoval v původním znění též zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR.[18]

Z těchto zmíněných důvodů mají autoři za to, že **mimořádné odměny přiznané na základě výzvy nemají povahu mzdy, tj. odměny za výkon práce, ale charakter blíží se plnění stabilizační povahy.**

### **(Hypotetické) zúčtování odměn za delší období**

V souvislosti s vyplacením mimořádných odměn dle výzvy, **pokud by byly klasifikovány jako vstupující do základu průměrného výdělku, vzniká celá řada otázek, jak tyto odměny zohlednit při výpočtu průměrného výdělku.** Aniž by autoři předjímalí případný názor praxe, je nutné vědět, kdy by tyto odměny měly být vyplaceny, pokud by se soudy přiklonily k názoru, že se nejedná o plnění stabilizační či věrnostní povahy. Přitom je nutné zohlednit, že zde je poměrně krátká lhůta pro vyúčtování dotace poskytnuté na základě výzvy. Nutné je to vědět zejména proto, že základním odborně politickým argumentem, který je v této souvislosti používán, je to: „*aby si zaměstnanci odměny užili i o dovolené ve vyšších náhradách*“.

Jsou-li zaměstnanci v rozhodném období zúčtovány k výplatě odměny za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí, a zbývající část se při zjištění průměrného výdělku za další rozhodná období rozvrhne na ta další čtvrtletí, za která byla tato mzda poskytnuta. Tento postup potvrzuje též judikatura obecných soudů.[19]

V doktríně se v této souvislosti pak doporučuje postup, kdy je částka odměn vydělena počtem hodin, které zaměstnanec v roce skutečně odpracoval. Zjištěná částka připadající na jednu hodinu potom bude vynásobena počtem skutečně odpracovaných hodin připadajících na dané kalendářní čtvrtletí. Takto zjištěná poměrná část mzdy nebo platu „*odpovídající odpracované době*“ se zahrne do hrubé mzdy nebo platu pro účely zjištění průměrného výdělku a zbývající části této mzdy nebo platu se zahrnou do hrubé mzdy nebo platu v dalším období (dalších obdobích).

**Další aplikační otázkou je, do jakého průměrného výdělku mají být mimořádné odměny zahrnuty,** když byly vyplaceny zaměstnancům v září či říjnu roku 2020. Protože se jedná o mimořádné odměny za březen, duben a květen, má to být průměrný výdělek za II. a III. kalendářní čtvrtletí, či některé další kalendářní čtvrtletí? Odpověď na tyto otázky je pro nás důležitá primárně proto, že dojde k navýšení průměrného

výdělku pro výpočet všech ze zákona poskytovaných příplatků (příplatek za práci přesčas, práci v sobotu či neděli, práci ve svátek a práci v noci), placeného náhradního volna a náhrady za dovolenou.

I když budou mimořádné odměny vyplaceny v září či říjnu 2020 jako odměna za březen, duben a květen roku 2020, bude-li tato odměna zohledněna pro účely výpočtu průměrného výdělku, s čímž autoři nesouhlasí, měla by být mimořádná odměna zohledněna poměrně. To znamená, že by měla navýšit průměrný výdělek, slovy Nejvyššího soudu: „*v dalším období (dalších obdobích)*“.[20] Názor, že takto do budoucna odložené zohlednění zvýšených výdělků by si někteří zaměstnanci z důvodu skončení pracovního poměru neužili, Nejvyšší soud v již dříve judikovaných případech nikdy nepřesvědčil. Soud naopak vyslovil právní názor, že „*není přitom významné, že tato ‚zbývající část‘ už nebyla (nemohla být) v tomto dalším období formálně zúčtována*“.[21] Z toho lze dovodit, že zohlednění mimořádných odměn do průměrných výdělků nikdy přímo a bez dalšího neznamena další materiální výhodu pro daného zaměstnance.

### **Klasifikace covid-19 odměny**

Na základě výzvy byly zaměstnancům poskytovatelů lůžkové péče poskytnuty mimořádné odměny. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ovšem název plnění není důležitý. Klíčové kritérium je, zda jde o plnění poskytované za práci, či naopak, zda jde o plnění za věrnost určitému povolání nebo stabilizační plnění, jehož cílem je motivovat zaměstnance setrvat u poskytovatelů lůžkové péče.

**Argumentem pro klasifikaci tohoto plnění jako klasické odměny je určitý vztah odpracovaných hodin a nároku na mimořádnou odměnu,** tedy nutnost doložit odpracování určitého počtu hodin, které následně vstupují do základu při výpočtu průměrného výdělku.

Zůstaneme-li na úrovni poskytovatele dotace, tak ten označil plnění jako mimořádnou odměnu, jež náleží poskytovatelům lůžkové péče do určité míry v závislosti na konané práci, stát však nakonec takto výši odměny odstupňovat nedokázal. Česká republika nedokázala v tomto bodě najít ani dostatečnou dohodu s krajskými a městskými nemocnicemi. A proto se ve výzvě uvádí: „*Cílem programu bylo/je: ‚vyplacení mimořádných odměn jako zvláštní ocenění státu pro zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče. (...), 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*“.[22] Ministerstvo zdravotnictví ČR odpovídalo, že se jedná o odměnu dle ust. § 224 odst. 2 zák. práce, dle kterého může zaměstnavatel poskytnout odměnu mimo jiné

Nastavení cookies



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. V následně zpracovaném stanovisku ministerstvo opřelo svůj výklad dále o neexistenci přímého vztahu ke mzdě, a to jak z hlediska podmínek nároku na mimořádnou odměnu, tak z hlediska časového rámce.

Pro úplnost nutno připomenout, že dle názoru ministerstva „... Odměny podle § 224 odst. 2 nemají charakter plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, nemají přímou souvislost s výkonem jeho práce. (...) Výše plnění není stanovena za splnění konkrétního mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, výše také není diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce ani podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti nebo dosahovaných pracovních výsledků. (...) Mzdu, tedy ani její 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 či určeny podmínky relevantní pro poskytnutí mzdy, resp. její složky. Vzhledem k tomu, že o financování mimořádné odměny zaměstnancům, kteří v období března až května 2020 byli zaměstnáni u poskytovatele lůžkové péče, nebo zdravotnickým pracovníkům zaměstnaným u poskytovatele pobytových sociálních služeb, bylo rozhodnuto až v červenci, nelze předpokládat, že by zaměstnavatel mohl takovýto způsob odměny sjednat se zaměstnancem předem, jak předpokládá § 113 zák. práce.“

Protiargumentem proti zařazení plnění jako prosté odměny pak je také to, že jde o plnění vyplácené v době pandemie covid-19 s deklarovaným cílem udržet především příslušníky zdravotnických povolání v profesi, tedy ve výkonu práce společensky vysoce dnes ceněné, kdy hrozí imanentně nákaza virem covid-19 a s tím spojené závažné zdravotní následky. Plnění samotné je přitom vázáno pouze do určité míry na výkon práce. Na základě výzvy se zohledňují pouze odpracované hodiny do maximálního úvazku 1,0. Nad úvazek 1,0 se již žádné hodiny nezapočítávají a ani se nezohledňují hodiny odpracované jako práce přesčas. K tomu se podotýká, že v době podstavu lékařů, ale též zdravotních sester a dalších nelékařských povolání, se stává, že klíčový personál odpracuje v rámci práce přesčas (téměř) stejný počet hodin jako tzv. hodin v úvazku. Tyto přesčasové hodiny však na výši odměny poskytované na základě výzvy žádný vliv nemají. Výzva tak plnění „na zaměstnance“ stropuje, a to tak, že zde od určité hranice odpracovaných hodin není žádná vazba na mzdu daného zaměstnance.

Další argumenty je nutné vyčíst z aplikační praxe v konkrétních případech. **Právě konkrétní postup zaměstnavatele se přitom může v daném případě ukázat jako rozhodující pro rozhodnutí soudního sporu.** Někteří poskytovatelé lůžkové péče totiž od počátku toto plnění označili jako stabilizační či věrnostní příplatek. Někteří poskytovatelé lůžkové péče podmínili vyplacení odměny úmyslem zaměstnance setrvat u zaměstnavatele i v roce 2021. Nezřídka pak byla tato plnění vyplacena na Mezinárodní den lékařů, tj. ke dni 1. 10. 2020.[23]

## Závěr

Výzvou k podávání žádostí o poskytnutí dotace z dotačního programu Ministerstva zdravotnictví ČR pro rok 2020 se bohužel, a doufejme pouze teoreticky, otevřela Pandořina skříňka se zvýšenými náklady spojenými s čerpáním dovolené, překážek v práci či výkonem práce přesčas, v noci, ve svátek nebo v sobotu či v neděli pro ty nemocnice, které požádaly o přiznání dotace dle zmíněné výzvy. Dovolujeme si předpokládat, že většinově se odboroví předáci postaví k problému mimořádných odměn pragmaticky a budou se snažit spory spíše eliminovat než jejich vznik podněcovat.

Faktem zůstává, že pokud bude zaměstnanci poskytovatele lůžkové péče v rozhodném období zúčtována mimořádná odměna, je zaměstnavatel povinen dodržovat pracovněprávní předpisy. Dle názoru vysloveného v tomto článku **mimořádné odměny obvykle nebudou mít charakter odměny za odvedenou práci v konkrétním dni, a proto nebude zaměstnavatel povinen tato plnění zahrnout do průměrného výdělku.**[24] Netřeba dodávat, že u soukromých, obecních a krajských nemocnic tím právě v dnešní době nepřímo narůstá deficit rozpočtů. Ty totiž na rozdíl od nemocnic zřízených Českou republikou, tj. příslušnou organizační složkou státu, nemají automaticky nárok na dotaci ke krytí provozní ztráty vzniklé vyplacením vyšších plnění. Aniz by stát zavedl stejné podmínky pro své nemocnice, vytvořil dotační program, který by mohl již tak zadlužené nemocnice bez doplňkových navýšení rozpočtu ze strany obce, kraje a soukromých provozovatelů poslat do insolvence. Jak říká klasik, nad branou nejmenovaného ministerstva by mohl být velký nápis: „*Svoje problémy si vytváříme sami.*“

V rámci odborné debaty je proto nutné poukázat na to, že **ne vše jednoznačně ukazuje na to, že mimořádné odměny vyplacené na základě výzvy jsou skutečně odměnami, a ne stabilizačním plněním.** Mimořádné odměny vyplacené na základě výzvy jsou finančním vyjádřením poděkování české společnosti pro zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče. Je to odměna vyplacená příslušníkům určité profese za jejich pracovní nasazení během pandemie covid-19. Jde o peněžní vyjádření vděku české společnosti, jakož i motivační stimul zůstat v době pandemie covid-19 součástí

kritické infrastruktury pro léčení nemocných i do budoucna. Název plnění tomu samozřejmě neodpovídá, to ale u mimořádných odměn příslušníků Policie ČR také ne. Ani praxe poskytovatelů lůžkové péče a poskytovatelů záchranné služby přímo řízených Ministerstvem zdravotnictví ČR neodpovídá tomu, že by se jednalo o mzdu. **Mimořádné odměny byly většinouvé zaučtovány jako stabilizační plnění dle ust. § 224 odst. 2 písm. b) zák. práce.**

Konečně je nutné zmínit, že i když zde existují argumenty pro i proti zařazení mimořádné odměny do kategorie mzdy, některé argumenty, které by se nakonec mohly ukázat jako rozhodující při klasifikaci plnění jako mzdy, nelze v současnosti odpovědně zhodnotit v celkovém společenském kontextu, tj. zejména na komplexní celostátní úrovni. Jde zejména o to, jak bylo plnění podmíněno. Ve svém souhrnu lze veškeré okolnosti případu zjistit pouze v rámci konkrétních nemocnic a z jejich vnitřních předpisů. **A teprve po zohlednění všech těchto okolností konkrétního případu by bylo možné s jistotou a pro konkrétního zaměstnavatele učinit rozhodnutí, že jde či nejde o plnění stabilizační či věrnostní povahy.**<sup>[25]</sup>

*Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., je advokátem v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s. r. o., působí na Právnické fakultě UK a v Ústavu státu a práva Akademie věd ČR.*

*JUDr. Ján Matejka, Ph.D., působí v Ústavu státu a práva Akademie věd ČR.*

---

[1] Srov. [https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz\\_100140](https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_100140) (cit. 11. 11. 2020).

[2] Tak <https://www.mzcr.cz/dotacni-program-na-podporu-mimoradneho-financniho-ohodnoceni-zamestnancu-poskytovatelu-luzkove-pece-v-souvislosti-s-epidemii-covid-19/> (cit. 9. 9. 2020).

[3] Usnesení vlády ČR č. 809 z jednání vlády dne 27. července 2020.

[4] Výzva k podávání žádostí o poskytnutí dotace z dotačního programu Ministerstva zdravotnictví ČR pro rok 2020, bod 2.

[5] Výzva zcela nesprávně pracuje s neuznáním tzv. otcovské dovolené. Nesprávný je ovšem pojem „otcovská dovolená“, který pracovní právo nezná. Otec čerpající dávku nazvanou Otcovská poporodní péče čerpá rodičovskou dovolenou.

[6] Odměna pro každého zaměstnance, na jehož odměnu je dotace určena, se dle výzvy vypočte jako násobek základu pro výši odměny dle bodu I. nebo II., koeficientu pro odvody ve výši 1,338 a podílu uznatelných odpracovaných hodin na pracovišti

a fondu pracovní doby konkrétního zaměstnance v měsících březnu, dubnu a květnu roku 2020.

[7] K tomu více rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

[8] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3774/2013.

[9] K tomu srov. E. Rothová in M. Bělina, L. Drápal a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, Praha 2015, str. 657 a násl.

[10] Tak rozsudek NS ze dne 10. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2671/2003.

[11] Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 2. 2005, č. j. 2 Afs 185/2004-42, a ke stále platné úpravě v zákoně o daních z příjmů rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 2. 2015, č. j. 5 Afs 38/2014-37.

[12] Srov. dále zákon č. 62/1983 Sb., o věnostním přídatku horníkům.

[13] Dle ust. § 4 odst. 2 zák. č. 62/1983 Sb., v platném znění, se čekací dobou rozumí doba pracovního poměru, který ke dni 30. června běžného roku trvá nejméně

a) k organizaci provádějící hornickou činnost 1. tři roky nebo 2. jeden a půl roku při těžbě a průzkumu radioaktivních nerostů v hlubinných dolech,

b) k jiné organizaci v rámci hornické výrobní hospodářské jednotky tři roky za předpokladu, že vykonávali hornickou činnost vždy nejméně 120 směn (pracovních dnů) v každém hornickém roce.

Hornickým rokem se rozumí doba od 1. července do 30. června následujícího kalendářního roku.

[14] Zákon č. 62/1983 Sb. je proveden nařízením vlády č. 67/1983 Sb., kterým se provádí zákon o věnostním přídatku horníků.

[15] Srov. <https://www.mvcr.cz/clanek/uspech-ministra-hamacka-policiste-v-regionech-s-nejvetsim-podstavem-ziskaji-od-srpna-stabilizacni-priplatek.aspx> (cit. 18. 11. 2020).

[16] Srov. <https://www.mvcr.cz/clanek/uspech-ministra-hamacka-policiste-v-regionech-s-nejvetsim-podstavem-ziskaji-od-srpna-stabilizacni-priplatek.aspx> (cit. 18. 11. 2020).

[17] Zde lze opět odkázat např. na výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí a federálního ministerstva financí ze dne 30. ledna 1987, č. j. 514-29340-5119, 25 11 86, o věnostních stabilizačních odměnách pracovníků ve vybraných okresech a místech Severočeského, Západočeského a Jihočeského kraje (reg. v částce 6/1987 Sb.), ve znění výnosu ze dne 15. ledna 1989, č. j. 223-6117-5119, 050 189 (reg. v částce 6/1989 Sb.).

[18] Zákon č. 186/1992 Sb. v původním znění.

Nastavení cookies

[19] Srov. např. rozsudek NS ze dne 7. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2343/2015.

[20] Srov. např. tamtéž.

[21] Tamtéž.

[22] Výzva k podávání žádostí o poskytnutí dotace z dotačního programu Ministerstva zdravotnictví ČR pro rok 2020, bod 2.

[23] Až na naprosté výjimky se na druhou stranu nepodařilo vyjednat či sjednat s odborovými organizacemi podmínky výplaty tohoto plnění jako věrnostní či stabilizační odměny např. tím, že by bylo ve vnitřním předpise upravujícím vyplacení tohoto plnění zmíněno, že cílem odměny je stabilizovat příslušníky zdravotnických povolání v době pandemie covid-19.

[24] Stejně tak je nutné platit náhradu mzdy po dobu čerpání dovolené či náhradního volna (je-li placené) a nelze ji nahrazovat mzdou.

[25] Příspěvek vznikl za podpory projektu VÚBP č. 08-2020 s názvem „*Problematika nelegální práce s důrazem na pracovněprávní aspekty a související zajištění BOZP*“.