**Stanovisko Ministerstva zdravotnictví k možnostem vyplacení odměn financovaných ze státního rozpočtu prostřednictvím dotačního programu a příspěvku zřizovatele**

Ministerstvo zdravotnictví vyhlásilo v souladu s usnesením vlády č. 809 ze dne 27. července 2020

1. Dotační program na podporu mimořádného finančního ohodnocení zdravotnických pracovníků v sociálních službách v souvislosti s epidemií covid-19
2. Dotační program, na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií covid-19
3. Analogický program pro poskytnutí příspěvků zřizovatele na tento účel přímo řízeným poskytovatelům lůžkové péče.

Programy jsou v souladu s usnesením vlády určeny na podporu **mimořádného finančního ohodnocení** zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií COVID-19.

Ministerstvo zdravotnictví nezavazuje poskytovatele k podání žádosti, podání žádosti je ze strany poskytovatelů dobrovolné. Pokyn k požádání o příspěvek zřizovatele byl vydán pouze přímo řízeným poskytovatelům lůžkové péče.

**Způsob vyplacení mimořádného finančního ohodnocení financovaného prostřednictvím dotačního programu nebo příspěvku zřizovatele**

Zákoník práce v případě zaměstnanců odměňovaných **platem** v zásadě připouští dvě možnosti mimořádného finančního ohodnocení zaměstnance, a to dle ustanovení § 134 a § 224 odst. 2. U zaměstnanců odměňovaných mzdou připadají v úvahu odměna jako složka mzdy a odměna podle § 224 odst. 2.

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 o 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 ani nemůže být zaměstnavatelem identifikován předem.

V případě zaměstnanců odměňovaných mzdou pracovněprávní 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.

Odměna podle § 224 odst. 2 zákoníku práce je uvedena v části desáté zákoníku práce, která upravuje péči o zaměstnance, v hlavě první nazvané pracovní podmínky zaměstnanců. Odměna podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel poskytnout odměnu mimo jiné 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.**

Odměny podle § 224 odst. 2 nemají charakter plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, nemají přímou souvislosti s výkonem jeho práce. Jde o benefity, které zaměstnavatel zaměstnanci může nebo nemusí poskytnout.

Na základě výše uvedeného lze shrnout, že pro určení, podle jakého paragrafu má být odměna vyplacena, a tedy zda bude vyplacená odměna mzdovým, respektive platovým plněním, nebo nikoli, závisí především na tom, zda jde o odměnu **za práci**, nebo o další plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci **v souvislosti se zaměstnáním**.

Vzhledem ke způsobu konstrukce dotačního titulu, ze kterého je vyplacení těchto odměn financováno lze dovodit, že nejde o plnění, které přímo souvisí s odvedenou prací. Výše plnění není stanovena za splnění konkrétního mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, výše také není diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, ani podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti nebo dosahovaných pracovních výsledků.

Naopak, je financována odměna v paušální výši podle vykonávaného povolání (zdravotnické povolání dle zákona č. 95/2004 Sb. a 96/2004 Sb. nebo ostatní povolání)

Podpůrným argumentem pro tento výklad je též fakt, že pokud by šlo o odměnu jako složku mzdy, musela by být poskytnuta pouze na základě kritérií stanovených v § 109 odst. 4 zákoníku práce, tedy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle 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 či 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 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 zákoníku práce.

**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.**