

Praha, 4. listopadu 2020

## Jak mají být vypláceny odměny zaměstnancům ve zdravotnictví za mimořádné nasazení v souvislosti s pandemií COVID-19?

Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytlo stanovisko k četným dotazům zástupců zdravotníků, souvisejících s právním režimem mimořádných odměn za zvýšené pracovní nasazení v době pandemie. Apeluje v něm na zaměstnavatele, aby dbali na dodržování zákoníku práce a nedocházelo ke krácení mzdových či platových práv zaměstnanců. Odměna za pracovní nasazení nemůže být zaměňována např. za odměnu k životnímu jubileu apod., ta se nezapočítává do průměrného výdělku, od kterého se odvíjí např. výše náhrady za dovolenou a má vliv také na výši budoucího důchodu.

Odměna za mimořádné pracovní nasazení by měla být vyplácena jako standardní odměna za práci, která je započtena do platového průměru, nikoli jako mimořádná odměna (např. k životnímu jubileu nebo za vítězství v podnikové sportovní soutěži apod.). V uvedených případech se totiž nejedná o souvislost s výkonem práce, ale určité benefity (odměna podle § 224 odst. 2 zákoníku práce), které zaměstnavatel může nebo nemusí zaměstnanci poskytnout. Zpravidla jsou tyto odměny sjednávány v kolektivní smlouvě nebo stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Pokud byly odměny zaměstnancům uděleny za výkon jejich práce, jedná se tedy o plnění mzdové, resp. platové. Zaměstnavatelé by také měli definovat mimořádný nebo zvlášť významný úkol, za který odměnu udělili.

To, zda jsou mimořádné odměny poskytované pracovníkům ve zdravotnictví chápány jako mzdové či platové plnění nebo jako „benefit“ podle výše uvedeného paragrafu zákoníku práce, je **významné zejména z důvodu zohlednění této odměny při výpočtu průměrného výdělku zaměstnance. Při jeho výpočtu je zohledňováno pouze mzdové/platové plnění. Výše průměrného výdělku má pak vliv např. na výši náhrady mzdy za dovolenou.**

### Zákoník práce užívá pojmu „odměna“ ve více ustanoveních

V případě mimořádných odměn poskytovaných některým zaměstnancům v souvislosti s pandemií COVID-19 **je relevantní úprava odměny jako složky platu** (§ 134 zákoníku práce), případně odměny **jako složky mzdy**, a odměn poskytovaných podle již zmíněného § 224 odst. 2 zákoníku práce.

Podle § 109 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat, nebo odměna z dohody. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

**Plat** zaměstnance, včetně jeho jednotlivých složek, určuje zaměstnavatel podle zákoníku práce a prováděcích předpisů. **Odměna podle § 134 zákoníku práce je složkou platu, kterou zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.** Zaměstnavatel musí tento mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol definovat.



Praha, 4. listopadu 2020

**Mzda**, tedy její výše a podmínky poskytování, může být podle § 113 odst. 1 zákoníku práce sjednána ve smlouvě (pracovní, kolektivní či jiné), stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určena zaměstnavatelem mzdovým výměrem. Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má být mzda konstruována či jaké má tvořit složky. **Zaměstnanci odměňovanému mzdou tedy může být též poskytnuta odměna, jako ocenění mimořádného pracovního výkonu či splnění mimořádného pracovního úkolu.**

*Tiskové oddělení MPSV*