

V Praze dne 20.5.2021
Č. j.: MPSV-2021/87804-522/1

Vážená paní předsedkyně,

dne 17. května 2021 jste se na mě obrátila se žádostí o posouzení možnosti postupné výplaty mimořádných odměn zaměstnancům v sociálních službách z prostředků získaných zaměstnavateli z mimořádného dotačního řízení k poskytnutí mimořádné dotace ze státního rozpočtu na rok 2021 pro právnické a fyzické osoby, které poskytují sociální služby, vyhlášeného Ministerstvem práce a sociálních věcí. Po vyhodnocení všech okolností Vám v této věci sděluji následující.

Prostředky poskytované prostřednictvím uvedené dotační výzvy jsou určeny zaměstnavatelům na financování odměn zaměstnancům v sociálních službách. Podmínky dotačních titulů jsou určeny zaměstnavatelům, kteří musí podmínky dodržet, aby jim byly poskytnuty prostředky z veřejných rozpočtů. Samotné poskytnutí odměny zaměstnanci zaměstnavatelem se však vždy bude řídit ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), bez ohledu na zdroj financování těchto odměn. Je nutné brát zřetel na skutečnost, že odměna (pojem „mimořádná odměna“ zákoník práce nezná) poskytovaná jako plnění za vykonanou práci je součástí mzdy nebo platu (případně odměny z dohody) jako jedna z jejích složek. Na její vyplacení se tak budou vztahovat jak všechny podmínky pro splatnost a výplatu mzdy, platu, popřípadě odměny z dohody, tak konkrétní pravidla zákoníku práce pro poskytování odměny. Při poskytování odměny musí zaměstnavatel dbát rovněž souladu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci či zásadou stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Plat zaměstnance určuje zaměstnavatel podle zákoníku práce a prováděcích předpisů. Plat se skládá z platového tarifu a případných mimotarifních složek. Mezi mimotarifní složky platu patří odměna, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout podle § 134 zákoníku práce za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Rozhodnutí o poskytnutí odměny a o její výši je pravomocí zaměstnavatele.

Mzda, tedy její výše a podmínky poskytování, může být sjednána ve smlouvě (pracovní, kolektivní nebo jiné), stanovena ve vnitřním předpisu nebo určena zaměstnavatelem ve mzdovém výměru. Zákoník práce obecně nestanoví, jakou má mít mzda strukturu či jaké ji mají tvořit složky. Obecně lze tedy říci, že rozhodnutí o poskytnutí odměny, v rámci sjednaných, stanovených či určených složek mzdy, je i v tomto případě na zaměstnavateli.

K možnosti „postupného“ vyplácení odměn uvádím, že podle § 141 zákoníku práce jsou mzda a plat splatné po vykonání práce, za kterou přísluší, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy zaměstnanci vzniklo právo na mzdu/plat nebo některou jejich složku. Vznik práva na odměnu je vázán na rozhodnutí zaměstnavatele, případně na splnění podmínek, které pro jeho vznik zaměstnavatel předem vymezil jako např. důvod poskytnutí odměny, období, které je oceňováno apod.

Předmětná dotace je určena na odměny zaměstnanců poskytovatelů sociálních služeb za výkon práce v období II. vlny epidemie onemocnění COVID-19, konkrétně v období od října 2020 do konce února 2021. Dotace je poskytována podle rozsahu úvazků a doby výkon práce uvedených zaměstnanců ve zmíněném období a zaměstnavatel žádá o konkrétní výši dotace vycházející z těchto údajů a druhu vykonávané práce jednotlivými zaměstnanci. Již při podání žádosti o dotaci tak lze předpokládat záměr zaměstnavatele poskytnout odměnu jednotlivým zaměstnancům tak, aby splnil podmínky stanovené pro poskytnutí dotace. Jakmile zaměstnavatel rozhodne o poskytnutí odměny, musí být zaměstnanci vyplacena v souladu s § 141 odst. 1 zákoníku práce nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce.

S pozdravem



Vážená paní
Bc. Dagmar Žitníková
předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví
a sociální péče České republiky
Koněvova 54/1107
130 00 Praha 3