



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

ODMĚNY ZDRAVOTNÍKŮ ZA PLNĚNÍ ÚKOLŮ STANOVENÝCH KRIZOVÝMI OPATŘENÍMI V DOBĚ ŘEŠENÍ PANDEMIE COVID-19

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. dubna 2024, sp. zn. 21 Cdo 2044/2023

(dostupný na www.n soud.cz)

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec příjemce do těchto vztahů nevstupuje; rozpočtová pravidla neumožňují poskytovateli, aby rozhodoval o právech a povinnostech tvořících obsah základního pracovněprávního vztahu takového zaměstnance, nebo aby dokonce svým rozhodnutím měnil právní normy vztahující se k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele (zde výše uvedená ustanovení zákoníku práce). Proto **na práva a povinnosti zaměstnance nemůže mít vliv, respektoval-li zaměstnavatel podmínku podle rozhodnutí o poskytnutí jednorázového neinvestičního příspěvku ze státního rozpočtu (že odměny bude poskytovatel zdravotnické záchranné služby vyplácet „v souladu s § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce“)** a promítl ji do svého rozhodnutí o přiznání odměny. I v takovém případě se právní jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci posoudí podle té právní normy (ustanovení zákoníku práce), jejíž skutkovou podstatu podle své pravé povahy naplňuje.

Odměna, přiznaná zaměstnanci zdravotnické záchranné služby, který se podílel na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie covid-19, a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. května 2020, je proto odměnou poskytnutou podle § 134 zákoníku práce. Je součástí platu a je nutné ji zohlednit při zjišťování průměrného výdělku zaměstnance.

Komentář

V projednávaném případě bylo sporné, zda odměnu zaměstnankyně zdravotnické záchranné služby, kterou tato zaměstnankyně obdržela od zaměstnavatele za plnění úkolů v souvislosti s pandemií covid-19, je nutné posoudit jako odměnu za úspěšné splnění mimořádného pracovního úkolu podle § 134 zákoníku práce, nebo jako odměnu za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, podle § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Konkrétně se jednalo o odměnu poskytnutou z prostředků přidělených zaměstnavateli (Zdravotnické záchranné službě Královéhradeckého kraje) ze státního rozpočtu na základě rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví o přidělení jednorázového neinvestičního finančního příspěvku určeného na odměny pro zaměstnance, kteří se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými a mimořádnými opatřeními v době řešení pandemie na území Královéhradeckého kraje, a to za období 1. března až 31. května 2020.

Problémy nicméně způsobila okolnost, že v tomto rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví bylo zaměstnavateli uloženo vyplácet odměny oprávněným zaměstnancům v souladu s § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel proto vycházel z toho, že se jedná

o tento druh odměny, a nikoliv o odměnu za úspěšné splnění mimořádného pracovního úkolu ve smyslu § 134 zákoníku práce. Rozdíl mezi těmito dvěma odměnami spočívá mimo jiné v tom, že zatímco posledně uvedená odměna je odměnou poskytovanou za výkon práce, odměna za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech podle § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce tuto povahu postrádá. To má zásadní vliv na výpočet průměrného výdělku zaměstnance, protože do tohoto výpočtu se zahrnují pouze peněžité plnění poskytnutá zaměstnanci za výkon práce. Od vypočtené výše průměrného výdělku se potom odvíjí výše celé řady pracovněprávních nároků, např. výše náhrady mzdy (platu) za dobu čerpání dovolené, výše odstupného nebo výše příplatků za noční práci či za práci v sobotu a v neděli.

V uvedeném případě zaměstnankyně zdravotnické záchranné služby se stala spornou právě výše náhrady platu za dobu čerpání dovolené a zákonných příplatků v období navazujícím na poskytnutí odměny. Protože se zaměstnavatel striktně držel instrukcí popsanych v rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví, nezahrnul covidovou odměnu do výpočtu průměrného výdělku, a zaměstnankyni tak byly vyplaceny na náhradě platu a zákonných příplatcích nižší částky, než kdyby odměna při výpočtu zohledněna byla. Zaměstnankyně se tomuto postupu bránila a namítala, že se ve skutečnosti jednalo o odměnu podle § 134 zákoníku práce, a domáhala se proto žalobou doplacení příslušných částek.

Zatímco soud prvního stupně žalobě vyhověl, odvolací soud se naopak přiklonil na stranu zaměstnavatele. Věci se poté k dovolání zaměstnankyně zabýval Nejvyšší soud, který připomněl, že zásadní pro posouzení otázky, zda se jedná o odměnu podle § 134 zákoníku práce, nebo o odměnu podle § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, je skutečná povaha odměny, tedy to, zda byla odměna poskytnuta za výkon práce, či nikoliv. Za významně považoval zejména to, jestli zaměstnankyně obdržela odměnu za to, že osobně konala práci podle pracovní smlouvy a plnila tak svou základní povinnost vyplývající z pracovního poměru – v takovém případě se jedná o odměnu za splnění pracovního úkolu (za výkon práce). Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně vykonávala v souladu s pracovní smlouvou práci záchranářky, čímž se současně podílela na plnění úkolů při řešení pandemie, byla jí poskytnutá covidová odměna odměnou za úspěšné splnění mimořádného pracovního úkolu ve smyslu § 134 zákoníku práce, která je součástí platu a je nutné ji zahrnout do výpočtu průměrného výdělku.

K argumentu zaměstnavatele, že Ministerstvo zdravotnictví jako poskytovatel finančního příspěvku v rozhodnutí výslovně stanovilo, že se má jednat o odměnu podle § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, potom Nejvyšší soud uvedl, že je třeba oddělovat vztah poskytovatele příspěvku a příjemce příspěvku a vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, byť se zaměstnavatel nachází současně v postavení příjemce příspěvku. Právní vztahy při poskytování takových příspěvků (dotací) vznikají pouze mezi jejich poskytovateli a příjemci a zaměstnanec do nich nevstupuje. Není přípustné, aby poskytovatel příspěvku svým jednostranným rozhodnutím měnil právní normy vztahující se k výkonu závislé práce. I přes nešťastné vyjádření ministerstva tak bylo nutné povahu odměny posoudit podle ustanovení zákoníku práce a jejich výkladu, nikoliv pouze převzít hodnocení ministerstva.

Se závěry dovolacího soudu se autoři zcela ztotožňují, byť do jisté míry dovedou porozumět myšlenkovým pochodům zaměstnavatele, který snad s opatrností jednal raději v souladu s obsahem rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví. Úvaha Nejvyššího soudu o tom, že jednostranným rozhodnutím ministerstva nelze měnit právní úpravu závislé práce, se nicméně jeví velmi jistotou – ostatně na to, že tento přístup ministerstva byl od počátku problematický, upozorňovala od počátku odborná veřejnost. Komentované rozhodnutí má potom zásadní dopad do praxe, protože v něm Nejvyšší soud jasně uzavřel, že covidové odměny zdravotníků jsou součástí mzdy či platu a jako takové je nutné je zohlednit při výpočtu průměrného výdělku. To může mít vliv např. na již zmíněné výše náhrady mzdy či platu za dobu čerpání dovolené nebo odstupného, a to i zpětně, neboť se zaměstnanci mohou domáhat doplacení příslušných částek v tříleté promlčecí lhůtě. Vyloučit nelze ani přepočtení nároků z pracovního úrazu či nemoci z povolání (zejména náhrady za ztrátu na výděleku), pokud byl výdělek dosažený před vznikem škody stanoven právě bez započtení těchto odměn.

V této souvislosti si autoři závěrem pouze dovolují upozornit, že popsané závěry se vztahují na situace, kdy byla covidová odměna poskytnuta zaměstnanci, který se podílel svou prací podle pracovní smlouvy (tj. v rámci sjednaného druhu práce) na plnění úkolů souvisejících s řešením pandemie covid-19. Jiná by byla situace, kdyby byla odměna poskytnuta zaměstnanci, který by sice pomáhal s řešením pandemie, ale činil by tak mimo svůj sjednaný druh práce, a nejednalo by se tedy o výkon práce pro zaměstnavatele, nýbrž právě spíše o pomoc při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, ve smyslu § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

ODMĚNA JAKO JINÉ PENĚŽITÉ PLNĚNÍ POSKYTOVANÉ V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. listopadu 2023, sp. zn. 21 Cdo 1216/2023

(dostupné na www.nsoud.cz)

Odvolací soud, vycházející ze závěrů rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2801/2021, vydaného v této věci, dospěl k závěru, že **částka 100 000 Kč nebyla integrální součástí měsíční mzdy žalobce, neboť v písemné dohodě o mzdě bylo rozlišováno mezi základní mzdou hrubou ve výši 273 000 Kč a odměnou ve výši 100 000 Kč, odměna nebyla vázána na splnění žádných podmínek a žalovaná vyplácela žalobci odměnu v plné výši, i když žalobce v některých měsících fakticky nepracoval. Částka 100 000 Kč nepředstavovala plnění za práci, ale tzv. jiné peněžité plnění poskytované v souvislosti se zaměstnáním** žalobce, byla vyplácena ve snaze žalované udržet žalobce v krizovém managementu do doby, než budou upraveny podmínky odměňování. Žalobce svou odměnu sice přidával do seznamu odměn, které byly zasílány ke schválení pověřenému členu představenstva, tento postup byl ale čistě formální a odměna byla žalobci schválena automaticky bez ohledu na vykonanou práci.

Komentář

Citovaným usnesením potvrdil Nejvyšší soud výklad právního jednání, jak jej provedl soud odvolací ve vztahu k ujednání o měsíční odměně v dohodě o mzdě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V písemné dohodě o mzdě bylo rozlišováno mezi základní hrubou mzdou ve výši 273 000 Kč a odměnou ve výši 100 000 Kč. Přiznání uvedené odměny nebylo vázáno na splnění žádných podmínek a z provedeného dokazování vyplynulo, že zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci tuto odměnu každý měsíc v plné výši, a to i v těch měsících, kdy zaměstnanec fakticky žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonával.

Odvolací soud uzavřel, že uvedená částka ve výši 100 000 Kč označená jako „odměna“ nepředstavovala odměnu za práci, nýbrž tzv. jiné peněžité plnění poskytované v souvislosti se zaměstnáním. Nejednalo se totiž o protiplnění za výkon práce pro zaměstnavatele, ale o peněžité plnění poskytované zaměstnanci za účelem jeho motivace k setrvání v krizovém managementu u zaměstnavatele po určitou dobu.

Ze shora uvedeného vyplývá, že daná částka nebyla složkou mzdy (mzda je totiž naopak protiplněním poskytovaným za výkon práce). Z odůvodnění komentovaného usnesení nejsou zřejmé okolnosti projednávané věci, nicméně rozlišování mezi mzdou a jinými peněžitými plněními poskytovanými zaměstnanci má praktický význam zejména ve vztahu k výpočtu průměrného výdělku, nebo přesněji toho, co vše je třeba do něj zahrnout. V této souvislosti není přitom podstatné, jak je konkrétní plnění nazváno, nýbrž jaká je jeho skutečná povaha. Z předmětu řízení (o zaplacení určité částky) nicméně vyplývá, že se zaměstnanec pravděpodobně domáhal (mimo jiné) zaplacení částky, u níž bylo třeba vycházet právě z průměrného výdělku zaměstnance.

Autoři se zcela ztotožňují se závěry odvolacího i Nejvyššího soudu. Zaměstnavatelům pak lze doporučit velmi pečlivé nastavení poskytování peněžitých plnění zaměstnancům, a to

nejen co do jejich slovního označení, ale i ve vztahu k podmínkám jejich výplaty (např. jak se výše plnění odvíjí od množství vykonané práce). Výše průměrného výdělku se totiž potom projeví např. ve výši náhrady mzdy poskytované během dovolené nebo některých překážek v práci, ve výši odstupného nebo v limitu výše náhrady škody způsobené zaměstnancem.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

~~ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ~~

~~DAŇOVÉ POSOUZENÍ NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCE~~

~~Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem kvalifikační dohodu, v níž se mimo jiné zavazuje poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady, které vzniknou v souvislosti s účastí na školení v rámci zvyšování kvalifikace, poplatků za kurz a za vykonání zkoušky. Jsou tyto náklady zaměstnavatele příjmem zaměstnance, který podléhá dani z příjmů a také odvodům zákonného pojistného?~~

P. P., Vsetín

~~Z pohledu nákladů zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 zákona o daních z příjmů u zaměstnavatele daňově uznatelné náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnance, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňová uznatelnost nákladů u zaměstnavatele není podmíněná tím, jestli za vzdělávání zaměstnanců hradí peníze přímo vzdělávací instituci, nebo poskytuje peníze na vzdělávání zaměstnanci. I když je doklad za vzdělávání napsaný na zaměstnance, tak pokud zaměstnavatel doloží, že se jedná o jeho zaměstnance a předmět vzdělávání souvisí s činností zaměstnavatele, bude se i tak u zaměstnavatele jednat o daňově uznatelný náklad (zaučtováno na základě interního dokladu s přiloženou fotokopii dokladu na zaměstnance).~~

~~Z pohledu osvobození u zaměstnance je v § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnance.~~

~~V praxi zaměstnavatelé velice často v souvislosti s rozhodnutím, že zaměstnanec si bude zvyšovat kvalifikaci, požadují uzavření kvalifikační dohody podle § 234 zákoníku práce. Není to však pravidlem. Podle § 231 odst. 2 zákoníku práce se za zvyšování kvalifikace považuje studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Musí jít o vyšší stupeň vzdělání (ze středoškolského na vysokoškolské). Pokud studium není v souladu s potřebou zaměstnavatele, nejedná se o zvyšování kvalifikace podle zákoníku práce.~~

~~Skutečnost, že zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace uzavřel kvalifikační dohodu, není pro způsob zdanění rozhodná.~~