

UPOZORNĚNÍ

SNÍŽENÍ ČI ODNĚTÍ NENÁROKOVÝCH SLOŽEK MZDY ZAMĚŠTNANCŮM Z DŮVODU PŘÍPADNÉHO NEDODRŽOVÁNÍ PROTIEPIDEMICKÝCH OPATŘENÍ JE PROTIPRÁVNÍ

Vážení,

v reakci na četné připomínky našich členů je naše odborová organizace nucena připomenout obecné zásady odměňování zaměstnanců stanovené právním řádem České republiky. Obecně platí, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda (plat). Z příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že jednou ze složek mzdy/platu je osobní příplatek, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, jenž **i) dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků** nebo **ii) jenž plní větší rozsah pracovních úkolů**, než ostatní zaměstnanci. Osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku mzdy/platu, kterou je třeba odlišovat od „nárokových“ složek. Tzv. nároková složka představuje mzdový/platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky. Tzv. nenároková složka mzdy/platu poskytuje zaměstnanci nárok na stanovené plnění jen, jestliže – bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši – **zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne**. Pro tzv. nenárokovou složku mzdy/platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, má povahu pouze fakultativního plnění; **jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je i v případě nenárokové složky mzdy/platu povinen tuto složku zaměstnanci v určené výši poskytnout**. Osobní příplatek, jako nenároková (fakultativní) složka mzdy/platu, se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou mzdy/platu nárokovou (obligatorní).

V případě, že zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o přiznání osobního příplatku či jiné formy nenárokové složky mzdy/platu a o její výši, není oprávněn takové plnění zaměstnanci snížit ani odejmout z důvodu, že zaměstnanec případně nedodrжуje či porušuje protiepidemická opatření, neboť:

a) zaměstnavatel není orgánem ochrany veřejného zdraví, který by mohl provádět kontrolu či vynucování dodržování protiepidemických opatření (např. testování, ochranné prostředky dýchacích cest apod.) u svých zaměstnanců, tedy není oprávněn posuzovat soulad či rozpor chování zaměstnanců ve vztahu k protiepidemickým opatřením;

b) případné nedodržování či porušování protiepidemických opatření zaměstnanci není případem významného zhoršení jejich pracovních výsledků nebo snížení rozsahu jejich pracovních úkolů, tedy není případem, kdy ve smyslu zákoníku práce smí zaměstnavatel přistoupit ke snížení či dokonce odnětí osobního příplatku či jiné formy nenárokové složky mzdy/platu (o jejíž výplatě rozhodl).

Jakéhokoliv rozhodnutí zaměstnavatele o snížení či dokonce odnětí osobního příplatku či jiné nenárokové složky mzdy/platu zaměstnancům z důvodů nedodržování či porušování protiepidemických opatření je tak rozhodnutím protiprávním a:

a) znamená přímou nezákonnou diskriminaci dotčených zaměstnanců, konkrétně pak porušení povinností zaměstnavatele specifikovaných v ustanovení § 16 zákoníku práce ve spojení s ustanoveními § 2 odst. 1, 3 a § 6 odst. 4 tzv. antidiskriminačního zákona;

b) znamená dále porušení principu stejné odměny za stejnou práci a stejné odměny za práci stejné hodnoty, který je zakotven v ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce;

c) zakládá dotčeným zaměstnancům jednoznačný nárok na zaplacení protiprávně nevyplaceného osobního příplatku či jiné nenárokové složky mzdy/platu vůči zaměstnavateli (vč. zákonného úroku z prodlení a dalších souvisejících nároků).

Shora uvedený výklad k otázce odnětí nebo snížení osobního (byť nenárokového) příplatku vyplývá jednak z příslušných ustanovení zákoníku práce, a jednak z judikatury, zejména z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2013, spis. zn. 21 □do 832/2012, rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, spis. zn. 21 □do 1752/2013 apod. Z nich lze jednoznačně uzavřít, že **ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí.**

Upozorňujeme Vás proto, že snížení či odejmutí (i nenárokového) osobního ohodnocení zaměstnancům, kteří podle Vás porušují povinnosti vyplývající z mimořádných či krizových protiepidemických opatření ministerstva zdravotnictví či vlády, podle našeho odborného názoru zakládá oprávněný nárok dotčených zaměstnanců domáhat se náhrady takto ušlého výdělku, včetně všech dalších zákonných nároků s tím souvisejících. Naše odborová organizace je přitom připravena poskytnout jim k tomu veškerou odbornou pomoc i zastoupení.

Vyzýváme Vás proto, abyste důkladně zvážili, zda Vám aktivita v oblasti zcela svévolné protiepidemické činnosti stojí za obtíže, které si protiprávním přístupem ke svým vlastním zaměstnancům, jimž naše odborová organizace poskytne veškerou odbornou pomoc, můžete způsobit. Jsme připraveni s Vámi jednat o řešení možných problémů na Vaší straně, v žádném případě ale nepřipustíme, aby Vaše organizace porušovala práva našich členů.

S pozdravem

JUDr. Tomáš Nielsen,
předseda Odborové organizace Pro Libertate