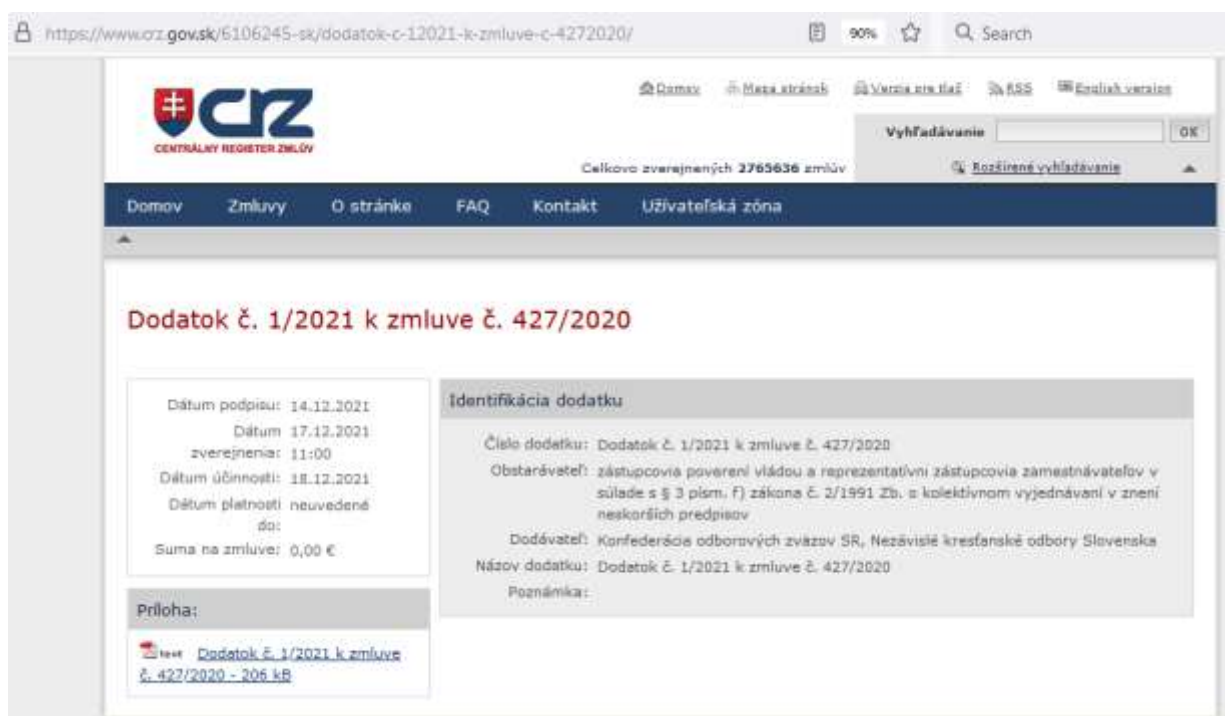


Vyplácanie odmeny 350 € v zmysle Dodatku č. 1 ku KZVS na rok 2021

V Centrálnom registri zmlúv bol dňa 17.12.2021 zverejnený Dodatok č. 1 k zmluve č. 427/2020. Ide o Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021. Tento dodatok je účinný od 18. 12.2021 a týka sa vyplatenia odmeny za kvalitné splnenie úloh (podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z.) vo výške 350 €.



*„Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, **odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a)** zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa **najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022**. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. **Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.**“*

K vyplácaniu tejto odmeny vypracovala Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR osobitné usmernenie¹.

¹ https://www.sloves.sk/dokumenty/doc/usmernenie_odmeny.pdf

Z tohto usmernenia pre školy, školské zariadenia ale aj pre obce a mestá, ktoré patria do verejnej služby vyplývajú nasledovné podmienky vzniku nároku na odmenu:

▪ **splnenie všetkých podmienok sa posudzuje výlučne k 31. decembru 2021**

Osobitne vo verejnej službe, kde môže zamestnávateľ odmenu vyplatiť kedykoľvek v prvom polroku 2022, je potrebné vždy vychádzať zo stavu zamestnancov a zo splnenia ich podmienok k uvedenému dátumu.

Znamená to teda, že ak by ste sa rozhodli odmenu vyplatiť v roku 2022, aj tak sa budú podmienky posudzovať k dátumu 31.12.2021. Ak ste teda zvažovali, že učiteľovi, ktorí nastúpil až v septembri 2021 vyplatíte odmenu v posunutom termíne aby naplnil podmienku trvania pracovného pomeru šesť mesiacov, tak to tak nefunguje!

▪ **trvanie pracovného pomeru – 6 mesiacov**

Jedna z podmienok vzniku nároku na odmenu definuje podmienku trvania pracovného pomeru v rozsahu minimálne 6 mesiacov. Odmena patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný pomer síce skončil, ale nový pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa vznikol bezprostredne na to. V praxi to znamená, že ak zamestnanec skončí pracovný pomer a bezprostredne na to mu začne nový pracovný pomer, ale u iného zamestnávateľa nárok na vyplatenie tejto odmeny nevzniká. Musí byť splnená podmienka jedného zamestnávateľa.

V rámci tejto podmienky je potrebné dodať, že na rozdiel od 100 € odmeny vyplývajúcej z KZVS na rok 2021, v tomto prípade absentuje negatívna podmienka existencie skúšobnej doby. Skutočnosť, že zamestnancovi na vznik nároku na odmenu nesmie plynúť skúšobná doba je vo väčšine prípadov bezpredmetná vzhľadom k podmienke dĺžky trvania pomeru, a preto ju nie je potrebné definovať.

▪ **zamestnancovi nesmie plynúť výpovedná doba**

Z uvedenej podmienky existujú výnimky, čo znamená, že aj keď zamestnancovi plynie výpovedná doba, v uvedených prípadoch mu nárok na odmenu vzniká. Ide o výnimky v prípadoch, kedy bola daná výpoveď zo strany zamestnávateľa z nasledovných dôvodov:

- zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa,
- tzv. organizačné dôvody, kedy sa zamestnanec stane nadbytočným,
- nemožnosť vykonávania práce zo zdravotných dôvodov na strane zamestnanca

▪ **zákonný dôvod odmeny – kvalitné plnenie služobných/pracovných úloh**

Ide zároveň o **zákonnú podmienku** a aj pri splnení všetkých ostatných podmienok, zamestnanec musí v rozhodujúcom období (od 1.1.2021 do 31.1.2021) vykonávať prácu aspoň v minimálnom rozsahu. Zároveň zákon s uvedeným dôvodom odmeny spája aj kvalitatívnu úroveň plnenia pracovných úloh. Stanovisko Úradu vlády SR však uvádza, že „Do úvahy je však v tejto súvislosti potrebné zohľadniť predovšetkým úmysel zmluvných strán, ktorým je vyplatenie odmeny čo možno najväčšiemu počtu (štátnych) zamestnancov. Zamestnávateľ/služobný úrad preto nemá oprávnenie túto odmenu krátiť alebo sa svojvoľne rozhodovať, ktorým zamestnancom túto odmenu poskytne a v akej výške. Okrem výnimočných prípadov, keď zamestnanec nevykonáva prácu ani v minimálnom rozsahu, respektíve ak tento výkon nespĺňa požiadavku aspoň minimálnej kvalitatívnej úrovne, každý (štátny) zamestnanec, ktorý spĺňa ostatné podmienky, má nárok na vyplatenie predmetnej odmeny.“

▪ **odmena pri kratšom pracovnom úväzku**

Na rozdiel od 100 € odmeny vyplývajúcej z KZVS na rok 2021 je priamo v dodatku k predmetným zmluvám zakotvený princíp alikvotného posudzovania výšky odmeny vo vzťahu k rozsahu pracovného úväzku.

Zaujímavosťou tejto časti usmernenia sú 2 pohľady:

1. Usmernenie rovno uvádza/upozorňuje na rozdiel pri 100 € odmene, čiže potvrdzuje, že 100 € odmena mala byť vyplatená bez ohľadu na pracovný úväzok zamestnanca (hoci MŠVVaŠ SR poskytovalo financie na odmeny podľa úväzkov)

2. Ustanovuje podmienky konkrétnejšie, ako to bolo pri 100 € odmene, čiže zamestnanec s kráteným úväzkom dostáva automaticky nižšiu odmenu (aliquotne z 350 €)

▪ **termín vyplatenia odmeny**

Vo verejnej službe bolo vzhľadom k rôznorodosti subjektov a rozpočtových podmienok potrebné pristúpiť k možnosti ponechať na zvážení konkrétneho zamestnávateľa, kedy odmenu vyplatí, pričom **najskôr tak môže urobiť vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr do 30. júna 2022. Bez ohľadu na to, pre ktorý termín sa zamestnávateľ rozhodne, musí v súlade s prvým bodom tohto usmernenia vychádzať zo stavu zamestnancov k 31.12.2021 a rovnako tak aj zo splnenia podmienok konkrétnymi zamestnancami k tomuto dátumu.** V praxi môže nastať situácia, že pracovný pomer zamestnanca sa skončí skôr, ako sa zamestnávateľ rozhodne vyplatiť zamestnancom odmenu. V takomto prípade bude musieť zamestnávateľ vo vzťahu k tomuto konkrétnemu zamestnancovi posúdiť splnenie podmienok pre vznik nároku na odmenu a ak sú tieto splnené, odmenu vyplatiť v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

▪ **odmena pri dlhodobej neprítomnosti zamestnanca**

V praxi ide najmä o prípady materskej/rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, pracovného voľna, uvoľnenia na výkon verejnej funkcie. V súlade s vyššie uvedeným platí princíp, že iba dlhodobá neprítomnosť zamestnanca majúca za následok, že v období od 1.1.2021 do 31.12.2021 **vôbec nevykonával** prácu znamená nemožnosť vzniku nároku na odmenu. Ak ale bola práca vykonávaná aspoň v minimálnom rozsahu, aj takémuto zamestnancovi vzniká nárok na odmenu.

Z usmernenia Úrady vlády SR **priamo vyplýva povinnosť vyplatiť odmenu aj zamestnancom**, ktorí v priebehu roku 2021 nastúpili na rodičovskú alebo materskú dovolenku, alebo boli na pracovnej neschopnosti (hoci aj dlhodobej) – a to bez ohľadu na skutočnosť ako, a k akému dátumu výkazníctva MŠVVaŠ SR poskytlo dotácie na vyplatenie odmeny. V praxi totiž môžu nastať rôzne situácie pri fluktuácii zamestnancov aj z pohľadu MD/RD a zastupovania pri pracovnej neschopnosti, a a hoci aj situácia, že na odmenu bude mať nárok zamestnanec na MD/RD/dlhodobej PN lebo niečo odpracovali v roku 2021, ale nárok na odmenu budú mať aj zamestnanci ktorí týchto neprítomných zamestnancov zastupujú (ak je to už dlhšie zastupovanie ako 6 mesiacov).

▪ **neprítomnosti zamestnanca (z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca), ktorá začne v prvom polroku 2022**

Splnenie podmienok na vznik nároku na odmenu sa posudzuje k dátumu 31.12.2021. Nárok, ktorý vznikol, tak ostáva zamestnancom zachovaný aj v prípadoch, keď vznikne v období od 1.1.2022 do 30.6.2022 zamestnancovi prekážka v práci a zamestnávateľ sa rozhodne vyplácať odmenu práve v čase po vzniku tejto prekážky v práci.

Spracovala:
Mgr. Katarína Tamášová Karácsonyová
www.oves.sk

29. december 2021