Usmernenie

k vyplácaniu 350 € odmeny vyplývajúcej z dodatkov ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú službu na rok 2021

ŠTÁTNA SLUŽBA:

„Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 142 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká štátnemu zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba okrem štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. a), b) alebo d) zákona o štátnej službe. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac december 2021. Do doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu v kratšom týždennom služobnom čase, ako je ustanovený týždenný služobný čas v služobnom úrade, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.“

VEREJNÁ SLUŽBA

„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. decembra 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.“

PODMIENKY VZNIKU NÁROKU NA ODMENU

● splnenie všetkých nižšie uvedených podmienok v štátnej a aj vo verejnej službe 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. V štátnej službe sa obdobné aplikačné problémy nepredpokladajú, keďže odmena sa vypláca vo výplatnom termíne za mesiac december 2021.

● trvanie štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru – 6 mesiacov

Jedna z podmienok vzniku nároku na odmenu definuje podmienku trvania pracovného/štátnozamestnaneckého pomeru v rozsahu minimálne 6 mesiacov. Odmena patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný/štátnozamestnanecký pomer síce skončil, ale nový pracovný/štátnozamestnanecký pomer u toho istého zamestnávateľa/v tom istom služobnom úrade vznikol bezprostredne na to. V štátnej službe sa v zmysle uvedeného v prípade bezprostredne nadväzujúcich vzťahov posudzuje doba trvania štátnozamestnaneckého pomeru v konkrétnom služobnom úrade. V praxi to znamená, že ak zamestnanec skončí pracovný/štátnozamestnanecký pomer a bezprostredne na to mu začne nový pracovný/štátnozamestnanecký pomer, ale u iného zamestnávateľa/na inom služobnom úrade, nárok na vyplatenie tejto odmeny nevzniká. Musí byť splnená podmienka jedného zamestnávateľa/služobného úradu.

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.

● (štátnemu) zamestnancovi nesmie plynúť výpovedná doba

Z uvedenej podmienky existujú výnimky, čo znamená, že aj keď (štátnemu) 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:

- štátna služba:

  - nemožnosť vykonávania štátnej služby zo zdravotných dôvodov na strane štátneho zamestnanca

  - tzv. organizačné dôvody a s nimi spojené zrušenie štátnozamestnaneckého miesta

  - skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona z dôvodu zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu, ktorou sa zrušil organizačný útvar alebo zrušenia služobného úradu

- verejná služba:

  - 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, (štátny) zamestnanec musí v rozhodujúcom období (od 1.1.2021 do 31.1.2021) vykonávať

prácu/štátnu službu aspoň v minimálnom rozsahu. Zároveň zákon s uvedeným dôvodom odmeny spája aj kvalitatívnu úroveň plnenia služobných/pracovných úloh. 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.

● <u>odmena pri kratšom pracovnom úväzku</u>

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

● <u>termín vyplatenia odmeny</u>

V štátnej službe je odmena splatná v najbližšom výplatnom termíne za mesiac december 2021. 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.

● <u>odmena pri dlhodobej neprítomnosti (štátneho) zamestnanca</u>

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

● <u>neprítomnosti zamestnanca (z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca), ktorá začne v prvom polroku 2022</u>

V súlade s vyššie uvedeným, 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.

Zamestnávateľ je povinný vysporiadať svoje finančné záväzky aj voči tým zamestnancom, ktorí spĺňajú všetky podmienky, ale v čase vyplácania odmeny nevykonávajú z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnanca žiadnu prácu.

Vypracoval:

Sekcia štátnej služby a verejnej služby
Úrad vlády SR

december 2021