



Kurzarbeit schválen. Je skutečně náhradou za Antivirus?

Parlament schválil novelu zákona o zaměstnanosti, kterou se zavádí tzv. kurzarbeit, tedy příspěvek od státu pro zaměstnavatele v době tzv. částečné práce. Stát by měl v režimu kurzarbeit (tj. částečné práce), kdy zaměstnanec nevykonává práci z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, přispívat zaměstnavateli na mzdu zaměstnance částkou až ve výši 80 % náhrady mzdy, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které má hradit zaměstnavatel. Novela by měla vstoupit v účinnost začátkem srpna.

Zavedení kurzarbeitu si klade za cíl nastolit stabilní a spolehlivá pravidla poskytování podpory v mimořádných situacích. Kurzarbeit začal být projednáván v souvislosti s končícím programem Antivirus, na který měl plynule navázat a který měl nahradit. Uvedený záměr se dle našeho názoru v případě kurzarbeitu bohužel nepodařilo zcela naplnit, neboť kurzarbeit ve schválené podobě klade na zaměstnavatele mnohem vyšší nároky než Antivirus, což v důsledku může vést k tomu, že řada zaměstnavatelů, kteří čerpali Antivirus, na státní příspěvek v režimu kurzarbeitu vůbec nedosáhne.

I u kurzarbeitu platí, že příspěvek bude zaměstnavateli náležet za celý kalendářní měsíc, ve kterém nebudou moci jeho zaměstnanci konat práci z důvodu jakékoli překážky podle § 207 až 209 zákoníku práce. Přiznání příspěvku však bude závislé na splnění hned několika podmínek.

V první řadě je pro spuštění kurzarbeitu nutné, aby vláda po projednání s Radou hospodářské a sociální dohody vyhlásila konkrétní nařízení. K tomu bude oprávněná přistoupit jedině tehdy, bude-li závažným způsobem ohrožena ekonomika státu anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci. Toto nařízení pak stanoví speciální podmínky, které bude nutno pro přiznání příspěvku splnit, a to nad rámec obecných podmínek uvedených v novele.

Příspěvek bude náležet zaměstnavateli jen na takového zaměstnance, jehož pracovní poměr ke dni podání oznámení zaměstnavatele Úřadu práce za účelem čerpání příspěvku trval alespoň 3 měsíce.

O konkrétním typu nastalé překážky v práci bude zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat před podáním oznámení Úřadu práce. Příspěvek bude zaměstnavateli náležet, pokud vyplatí zaměstnancům náhradu mzdy ve výši minimálně 80 % jejich průměrného výdělků a pokud jim nebude přidělovat práci v rozsahu 20 – 80 % jeho týdenní pracovní doby, přičemž tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele; uvedenou podmínku lze posuzovat ve vztahu k zaměstnancům vybrané organizační části zaměstnavatele (tj. např. útvaru či organizační složky) pouze tehdy, členili-li se zaměstnavatel na takové části a nepřidělování práce se týká pouze dané části zaměstnavatele.

Výše příspěvku za dobu trvání překážky v práci (nehlédě na druh překážky v práci) bude činit paušálně 80 % náhrady mzdy, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které jsou vypočteny z náhrady mzdy a které má hradit zaměstnavatel. Maximální výše měsíčního příspěvku v době částečné práce bude omezena 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení zaměstnavatele Úřadu práce. Příspěvek bude možné čerpat po dobu maximálně 12 měsíců.

Pokud bude zaměstnavatel chtít dosáhnout na příspěvek v době částečné práce, bude povinen podat elektronické oznámení na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Součástí oznámení musí být i prohlášení zaměstnavatele, že v kalendářním měsíci před nabytím účinnosti nařízení vlády zavádějícím kurzarbeit nevyplatil členům, společníkům či akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku a jiné mimořádné plnění poskytnuté z vlastních zdrojů a že tak neučiní ani v období poskytování příspěvku a 12 měsíců po skončení čerpání příspěvku.

Zaměstnavatel bude dále za účelem čerpání příspěvku povinen prohlásit, že se zaměstnancem, na kterého bude čerpat příspěvek, nerozváže pracovní poměr z organizačních důvodů, a to (i) po dobu, po kterou je příspěvek poskytován, a dále (ii) od ukončení poskytování příspěvku po dobu, jejíž délka odpovídá polovině počtu měsíců, za které byl příspěvek na zaměstnance poskytován. Tj. například bude-li zaměstnavatel čerpat příspěvek na zaměstnance od října do března (tj. za dobu 6 měsíců), nebude oprávněn s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr z organizačních důvodů v době těchto 6 měsíců (tj. od října do března) a dále pak po dobu dalších 3 měsíců, které představují polovinu doby čerpání příspěvku (tj. do června).

Pro více informací kontaktujte Mgr. Lenku Droscovou na [Lenka.Droscova
\(at\) actlegal-rhl.com](mailto:Lenka.Droscova@actlegal-rhl.com).

Newsletter společnosti act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

