

28. 7. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kurzarbeit schválen. Je skutečně náhradou za Antivirus?

Parlament schválil novelu zákona o zaměstnanosti,[1] kterou se zavádí nová forma příspěvku od státu pro zaměstnavatele v době částečné práce (tzv. kurzarbeit). Stát by měl v režimu kurzarbeit, kdy zaměstnanec nevykonává práci z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, přispívat zaměstnavateli na mzdu a odvody za tu část týdenní pracovní doby, po kterou zaměstnavatel zaměstnancům nepřiděluje práci. Lze očekávat, že novela v části týkající se kurzarbeitu vstoupí v účinnost začátkem srpna.

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. Na druhou stranu nebude nově poskytnutí příspěvku podmíněno tím, že zaměstnavatel již náhradu mzdy zaměstnancům vyplatil či že uhradil povinné odvody. Pokud zaměstnavatel uzavře docházku zaměstnanců, vypočítá konkrétní mzdové náklady a Úřadu práce zašle příslušný přehled, může dosáhnout na příspěvek ještě dříve, než mzdové náklady vynaloží.[2] Dalším rozdílem oproti Antiviru je, že kurzarbeitem byla nastolena stabilní pravidla poskytování podpory v jakýchkoli mimořádných situacích, nikoli jen v souvislosti s epidemií onemocnění COVID-19.

PODMÍNKY KURZARBEITU

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.[3] O konkrétním typu nastalé překážky v práci bude zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat před podáním oznámení Úřadu práce. Taková překážka v práci bude nicméně muset souviset s **mimořádnou situací předvídanou nařízením vlády**.

Pro aktivaci poskytování příspěvku v režimu kurzarbeitu tedy bude do budoucna nutné, aby vláda po projednání s Radou hospodářské a sociální dohody vyhlásila konkrétní nařízení vymezující ony mimořádné důvody. K tomu bude vláda 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. Úřad vlády ani Ministerstvo práce a sociálních věcí nám nebyly schopny potvrdit, zda se přijetí takového nařízení s ohledem na stávající situaci v důsledku epidemie nemoci COVID-19 plánuje.

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; a

- pokud vyplatí zaměstnancům náhradu mzdy ve výši minimálně 80 % jejich průměrného výdělku, a pokud jim nebude přidělovat práci v rozsahu 20 - 80 % jejich týdenní pracovní doby rozvržené dle § 84 zákoníku práce.[4]

VÝŠE A LIMITY PŘÍSPĚVKU

Výše příspěvku bude za dobu trvání překážky v práci (nehledě na druh překážky v práci) činit za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci,

- paušálně **80 % náhrady mzdy** náležející zaměstnanci,[5] a
- **pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, které se vypočte z uvedené části náhrady mzdy a které je podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti[6] povinen zaplatit zaměstnavatel jako poplatník, a
- **pojistného na veřejné zdravotní pojištění**, které se vypočte z uvedené části náhrady mzdy a které má podle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění[7] hradit zaměstnavatel za své zaměstnance.

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 o režimu kurzarbeit (k tomu dále níže).

Příspěvek bude možné čerpat po dobu maximálně 12 měsíců.

JAK NA PŘÍSPĚVEK DOSÁHNOUT?

Pokud nejste veřejným zaměstnavatelem dle § 109 odst. 3 zákoníku práce[8] a budete chtít na příspěvek dosáhnout, bude nezbytné podat elektronické oznámení na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.

Součástí takového oznámení bude muset mimo jiné 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, ani mezi ně jinak nerozdělil vlastní zdroje a ani jim neposkytl jiné mimořádné plnění a **že tak neučiní ani v období poskytování příspěvku a 12 měsíců po skončení čerpání příspěvku.**

Zaměstnavatel bude dále povinen prohlásit, že se zaměstnancem, na kterého bude čerpat příspěvek, nerozváže pracovní poměr z organizačních důvodů,[9] 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).

Další náležitosti oznámení stanoví § 120e zákona o zaměstnanosti.

Oproti tomu, jak jsme byli zvyklí u programu Antivirus, nebude nově nutné uzavírat s Úřadem práce zvláštní dohodu (ze strany zaměstnavatele stačí zmiňované oznámení). I o poskytnutí příspěvku vydá Úřad práce prosté oznámení.[10]



Mgr. Lenka Droscová,
advokátka



Mgr. Veronika Zhejbalová, LL.M.,
advokátka



Mgr. Karolína Rösler,
advokátní koncipientka



Řanda Havel Legal

[act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@actlegal-rhl.com



[1] Viz zákon, kterým se mění zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony („novela“); zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů („zákon o zaměstnanosti“).

[2] Předpokladem pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku je předložení měsíčního přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, náležitosti přehledu stanoví § 120e odst. 5 zákona o zaměstnanosti. Splatnost příspěvku pak činí 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu příslušné krajské pobočce Úřadu práce, viz § 120f odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[3] Viz zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“).

[4] Tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele. Dále lze tuto podmínku posuzovat ve vztahu k zaměstnancům vybrané organizační části zaměstnavatele (tj. např. útvaru či organizační složky) pouze tehdy, členili se zaměstnavatel na takové části a nepřidělování práce se týká pouze dané části zaměstnavatele.

[5] Viz § 120c odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

[6] Viz zákon č. [260/1993](#) Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[7] Viz zákon č. [592/1992](#) Sb., zákon České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

[8] Viz § 120a odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[9] Viz § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

[10] Viz § 120f odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)

- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)
- [\(Ne\)vypořádání předmětu řízení u soudního smíru](#)
- [Nové limity opatrovnického rozhodování v judikatuře ESLP a Ústavního soudu](#)
- [Mimosmluvní odměna při společném zastupování více osob](#)
- [Nepřiznané koalice](#)