

24. 9. 2021

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

Příspěvek v době částečné práce aneb „kurzarbeit“

S účinností od 1. července 2021 došlo k novele zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti (dále ZOZ), která po relativně komplikovaném legislativním procesu zavádí podporu zaměstnanosti formou takzvaného příspěvku v době částečné práce (dále PDČP). Již v září 2020 byl předložen ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí její první návrh, který byl následně vícekrát pozměňován a teprve v červnu 2021 prošel Senátem a 18. června 2021 byl podepsán prezidentem republiky.

Novelou byly do ZOZ vloženy ustanovení § 120a až § 120f, ve kterých jsou upraveny jak podmínky pro aktivaci, tak i pro přiznání a výplatu předmětného příspěvku.

Tento nově definovaný příspěvek, často nazývaný i kurzarbeit, nahradí v případě mimořádných událostí, například v době pandemie, dosud oblíbený **program Antivirus**.

Možnost aplikace tohoto nového institutu je, respektive bude ovšem závislá na rozhodnutí vlády, nikoliv na posouzení určité mimořádné situace pouze ze strany zaměstnavatele.

Dosud zejména v § 209 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále ZP) používaný pojem „částečná nezaměstnanost“ byl v souvislosti se zavedením tohoto nového institutu ze ZP vypuštěn a uveden tak do souladu s předmětnou novelou.

Jaký je konkrétní obsah ustanovení o PDČP a co přinese tato novela pro zaměstnavatele v praxi?

I. Účel a doba poskytnutí příspěvku:

Dle § 120a (1) ZOZ se PDČP poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti, a to při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády dle § 120b ZOZ. **Doba poskytování příspěvku přitom činí nejvýše 12 měsíců.**

II. Okruh zaměstnavatelů s nárokem na příspěvek:

Dle § 120 (2) ZOZ nelze PDČP poskytnout zaměstnavateli uvedenému v § 109 (3) ZP. Jedná se tedy například o zaměstnavatele, kterým je příspěvková organizace, stát, státní fond, atd. Naopak nárok na příspěvek mají zaměstnavatelé v podnikatelské sféře.

III. Konkrétní podmínky pro obdržení příspěvku:

Dle § 120b (3) ZOZ se PDČP poskytuje zaměstnavateli na zaměstnance, jehož pracovní poměr ke dni podání oznámení zaměstnavatele **trvá alespoň 3 měsíce. Zaměstnavatel je přitom povinen** před podáním oznámení ve smyslu § 120e (1) ZOZ **písemně informovat zaměstnance** o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnavateli poskytován PDČP (§ 120c ZOZ).

1. Aktivace poskytování příspěvku v době částečné práce ze strany vlády

Dle § 120b (1) ZOZ stanoví poskytování PDČP vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky 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.

Takto vydané nařízení vlády přitom může omezit poskytování PDČP na část území České republiky nebo na odvětví ekonomiky, dále může omezit poskytování PDČP i na určitý okruh zaměstnavatelů, a to stanovením závazných ukazatelů zaměstnavatele.

Nařízením vlády může být doba, po kterou bude PDČP poskytován, **poprvé stanovena maximálně na 6 měsíců** a může být opakovaně prodloužena, **vždy však maximálně o 3 měsíce**, a to až do vyčerpání její maximální délky stanovené v § 120a (1) ZOZ, tedy nejvýše 12 měsíců.

2. Konkrétní podmínky poskytnutí příspěvku:

PDČP se zaměstnavateli poskytne **za celý kalendářní měsíc**, kdy jeho zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 ZP, která u zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno výše uvedené nařízení vlády, pokud zaměstnavatel:

a. těmto zaměstnancům **vyplatí náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku**

a

b. nepřiděluje zaměstnancům práci **v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jejich týdenní pracovní doby** rozvržené podle § 84 ZP na příslušný kalendářní měsíc z důvodu uvedených překážek v práci, přičemž tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele. Za zaměstnance části tohoto zaměstnavatele se podmínka posuzuje tehdy, člení-li se zaměstnavatel na části a nepřidělování práce zaměstnavatelem se týká této části zaměstnavatele.

3. Výjimky a důvody k neposkytnutí příspěvku:

Dle § 120c (2) ZOZ se PDČP ovšem neposkytne na zaměstnance za dobu, po kterou bylo u tohoto zaměstnance **uplatněno konto pracovní doby** dle § 86 a 87 ZP. Máme za to, že se budou zaměstnavatelé proto tomuto v praxi dost problematickému institutu ZP do budoucna ještě více vyhýbat.

Zákon ovšem počítá i s dalšími situacemi, kdy se PDČP zaměstnavateli neposkytne.

4. Výše příspěvku v době částečné práce

PDČP se poskytne zaměstnavateli pouze za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, **a to ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci podle § 120c (1) písm. a) ZOZ, a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy**, které podle zákona o pojistném

na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník.

Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení podle § 120e (1) ZOZ.

Pro rok 2021 činí tato mzda dle **Sdělení MPSV č. 574/2020 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti**, ze dne 23.12.2020 částku **34.611 Kč**. Pro účely předmětného příspěvku činní tedy jeho max. výše na jednoho zaměstnance v roce 2021 částku **51.916 Kč**.

IV. Písemné oznámení zaměstnavatele

§ 120e (1) ZOZ stanoví, že PDČP zaměstnavateli poskytuje Úřad práce na základě tzv. **písemného oznámení zaměstnavatele** podaného elektronicky podle zvláštního právního předpisu, a to v české měně. Oznámení přitom musí obsahovat určité v zákoně blíže specifikované údaje a přílohy, které mohou být Úřadem práce i rozšířeny.

Předmětné oznámení se podává v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

V. Vyplacení příspěvku

PDČP se poskytuje měsíčně a je splatný do 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu podle § 120e (5) ZOZ příslušné krajské pobočce Úřadu práce. O poskytnutí PDČP vydá Úřad práce oznámení.

PDČP se přitom nepovažuje za dotaci podle zvláštního právního předpisu a nelze ho ani postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli jako povinnému.

VI. Vrácení příspěvku

Novela počítá i s možností vrácení příspěvku (viz § 120f (3) ZOZ). Lhůta ke splnění této povinnosti činí 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy Úřadu práce k vrácení PDČP nebo jeho poměrné části zaměstnavateli.

VII. Porovnání s institutem „kurzarbeit“ v SRN

Je zřejmé, že institut „kurzarbeit“, respektive PDČP byl v České republice zaveden po vzoru zahraničních právních předpisů upravujících částečnou práci, zejména SRN. Smyslem kurzarbeitu v SRN, stejně jako v České republice, je chránit pracovní místa a umožnit zaměstnavatelům udržet si vyškolené pracovníky.

V SRN je kurzarbeit definován jako dočasné zkrácení běžné pracovní doby v podniku. Jedná se o opatření k překlenutí dočasného a nevyhnutelného výpadku práce (prostoje), například v důsledku výkyvů v zakázkách nebo výrobě, prostřednictvím zvláštní úpravy pracovní doby.^[1]

Zaměstnanci v SRN mají nárok na příspěvek v době částečné práce (tzv. Kurzarbeitergeld), pokud

- dojde k podstatnému výpadku práce (prostoji) a výpadku mezd (viz výše),

- jsou splněny provozní a osobní předpoklady (viz níže) a
- výpadek práce byl oznámen Spolkovému úřadu práce (Bundesagentur für Arbeit).

„Aktivace“ kurzarbeitu je navázána na splnění určitých podmínek pracovního práva, popřípadě podmínek stanovených v kolektivní smlouvě nebo dohodě mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, případně podléhá i souhlasu dotčených zaměstnanců, se kterými musí být v takovém případě uzavřeny individuální dohody. V SRN proto zaměstnavatel není oprávněn jednostranně nařídit kurzarbeit.[\[2\]](#)

Kurzarbeit v SRN vede pouze k dočasnému nebo částečnému pozastavení povinnosti konat práci a vyplácet mzdu. Ostatní práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru zůstávají kurzarbeitem nedotčeny.

Příspěvek v době částečné práce činí 60 % nebo 67 % ušlé čisté mzdy.[\[3\]](#) Zaměstnavatel vypočítá výši příspěvku na vlastní náklady, vyplatí jej zaměstnanci a podá u Spolkového úřadu práce žádost o poskytnutí příspěvku, kterou doloží příslušným vyúčtováním. Žádost se podává zpětně za příslušné období nároku v tříměsíční prekluzivní lhůtě.

Příspěvek v době částečné práce je osvobozen od daně z příjmu. Celková výše poskytnutého příspěvku v době částečné práce je však významná pro výpočet konkrétní výše daňové sazby, a to s ohledem na daňový systém SRN.[\[4\]](#) Tato skutečnost představuje zásadní rozdíl oproti právní úpravě v České republice.

Doba nároku na příspěvek v době částečné práce je zákonem jednotně stanovena na 12 měsíců ve vztahu ke konkrétnímu výpadku práce (například z důvodu určité mimořádné situace).[\[5\]](#) Toto ustanovení je v tomto ohledu srovnatelné s českou právní úpravou. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí však může tuto dobu nařízením prodloužit až na 24 měsíců, pokud dojde k mimořádné situaci na trhu práce jako takovém. V příslušném nařízení je rovněž upravena výše příspěvku za dobu částečné práce poskytovaného zaměstnavateli, která byla naposledy změněna nařízením Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí o příspěvku v době částečné práce ze dne 17. června 2021.[\[6\]](#)

Doba, po kterou je příspěvek poskytován, začíná prvním kalendářním měsícem, za který je zaměstnavatelem v podniku vyplacen příspěvek v době částečné práce. Příspěvek se poskytuje za celý kalendářní měsíc a prodlužuje se o dobu, po kterou je jeho vyplácení přerušeno na souvislou dobu alespoň jednoho měsíce. V případě přerušení na dobu tří a více kalendářních měsíců začíná běžet nová podpůrná doba s tím, že je třeba znovu ohlásit výpadek práce Spolkovému úřadu práce. Německá právní úprava nabízí širší možnosti optimálního využití podpůrných období, kterých se v české právní úpravě bohužel nedostává.

VIII. Shrnutí

Zavedením PDČP došlo k poměrně rozsáhlé novele zákona o zaměstnanosti, která byla již dlouho očekávána a kterou český právní řád (jak ukázala epidemie COVID-19) naléhavě potřeboval. Vhodnost a adekvátnost její úpravy se však ukáže až v praxi. Jedná se přitom o institut, který se orientoval a inspiroval i zahraničními právními předpisy. Jak je však patrné například z úpravy institutu „kurzarbeit“ v SRN, kterou jsme výše v základních parametrech nastínili, není český PDČP s německým kurzarbeitem zcela totožný. Jsme toho názoru, že zaměstnavatel bude v průběhu procesu čerpání PDČP vystaven srovnatelnému postupu a administrativní zátěži jako u programu Antivirus v průběhu pandemie COVID-19, což představuje poměrně pozitivní zprávu.



Dr. jur. Alena Klikar,
advokátka

e-mail: alena.klikar@roedl.com



JUDr. Thomas Britz,
advokát

e-mail: thomas.britz@roedl.com



Mgr. Adam Kotyza,
právník

e-mail: adam.kotyza@roedl.com

Rödl & Partner

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 710

[1] Do 31.12.2021 k tomu stačí, aby se výpadek práce týkal alespoň 10 % zaměstnanců v podniku, pokud podnik zavedl kurzarbeit do 30.9.2021.

[2] Dle české právní úpravy rovněž nikoli (předpokladem je aktivace ze strany vlády), avšak v SRN nemůže zaměstnavatel jednostranně vyhlásit ani částečnou nezaměstnanost. Český zaměstnavatel však tuto možnost (nepůsobí-li u něj odborová organizace) má.

[3] 60 % zpravidla u zaměstnance, který nemá žádné vyživované dítě.

[4] Pokud bude mít zaměstnanec např. v roce 2021 celkový zdanitelný příjem ve výši 20.000,- EUR a zároveň (mimo tuto částku) v průběhu tohoto roku obdrží od zaměstnavatele příspěvek v době částečné práce v celkové výši 5.000,- EUR, bude danit pouze příjem ve výši 20.000,- EUR. Daňová sazba se však vypočte z částky 25.000,- EUR, s tím, že bude o určité % vyšší, než kdyby se počítala pouze z částky ve výši 20.000,- EUR.

[5] Bude-li zaměstnanci např. v průběhu ledna 2022 vyplácen příspěvek v době částečné práce a od února 2022 již z důvodu epidemie, bude moci být příspěvek (ve vztahu k epidemii) vyplácen po maximální dobu 12 měsíců počítaných od února 2022.

[6] V současné době je maximální výše příspěvku v době částečné práce (hrazená ze strany Spolkového úřadu práce) upravena odlišně pro spolkové země východního Německa (bývalá NDR) a pro spolkové země západního Německa (bývalá BRD), a to ve výši 4.757,- respektive 4.489,- Euro.

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

Další články:

- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)