

## KURZARBEIT

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Kurzarbeit je termín, který se používá pro dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se zaváže, že nikoho nepropustí. Pro stát je hlavní výhodou, že nedojde ke zrušení pracovních míst. Toto opatření je většinou přechodné, časově omezené. Finanční podpora, kterou stát na kurzarbeit vynaloží, je tímto způsobem zhodnocena lépe, než kdyby stát vyplácel podporu v nezaměstnanosti a další sociální dávky nezaměstnaným přímo. Zaměstnancům poskytuje kurzarbeit finanční jistotu a možnost využít více volného času na rekvifikaci, případně na včasné hledání pracovního uplatnění v jiných odvětvích. Firmám umožňuje kurzarbeit přečkat krizové období bez ztráty kvalifikovaných pracovníků.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jako nástroj, jímž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Práce na zkrácenou pracovní dobu, tzv. kurzarbeit, je účinný nástroj, který pomáhá zaměstnavatelům zvládnout konjunkturální výkyvy a problémy spojené s dočasným výpadkem práce způsobeným např. koronavirovou epidemií.

Zaměstnanci v této situaci dostanou 70 % své průměrné mzdy, přičemž 50 % z této částky bude hradit zaměstnavatel a 20 % stát. Žádosti o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti od zaměstnavatelů shromažďuje Úřad práce České republiky, který je následně postoupí vládě České republiky k rozhodnutí.

Kurzarbeit představuje opatření pro mimořádnou událost, jde o časově omezené řešení, díky kterému se zaměstnavatelé dostanou z ekonomických potíží. Oproti propouštění je výhodnější tím, že zaměstnanci neztratí pracovní návyky, protože je lepší pracovat méně než vůbec, zaměstnavatel neztratí kvůli krátkodobému výkyvu poptávky kvalifikovanou pracovní sílu a stát ušetří na výplatě podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávkách a přitom zcela nepříjde o platby pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Komu nelze příspěvek poskytnout:

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti nelze poskytnout zaměstnavateli, kterým je

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- e) regionální rada regionu soudržnosti.

## PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce České republiky (ÚP) poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka,



- kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce), nebo
- z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, tj. č. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č.651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

## KTEŘÍ ZAMĚSTNATELÉ MOHOU ŽÁDAT O POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který

- a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby (viz § 79 zákoníku práce),
- b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z výše uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce,
- c) od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s ÚP bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- d) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z organizačních důvodů, tj. důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

## PŘÍSPĚVEK SE POSKYTUJE NA ZÁKLADĚ ŽÁDOSTI

O poskytnutí příspěvku v době částečné nezaměstnanosti musí zaměstnavatel písemně požádat.

Žádost o příspěvek musí obsahovat

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) druh příspěvku, o který žádá.

K žádosti o příspěvek je nutné přiložit

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
- c) dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2 zákoníku práce nebo v případě překážky v práci podle § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,
- d) podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek, a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,
- e) seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců,
- f) popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.

## VÝŠE PŘÍSPĚVKU V DOBĚ ČÁSTEČNÉ NEZAMĚŠTNANOSTI

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Pro rok 2020 je to částka 33 429 Kč, která byla stanovena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346 ze dne 16. prosince 2019. Tudíž příspěvek v době částečné nezaměstnanosti by mohl být poskytován v roce 2020 nejvýše do částky 4 179 Kč. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců, s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku. Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé další podmínky vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje včetně jejího časového harmonogramu a vzoru žádosti o příspěvek stanoví vláda nařízením.

## DALŠÍ PODMÍNKY POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek, nebo bylo povoleno posečkání daně. Potvrzení o splnění této podmínky zajišťuje ÚP sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zprostí za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči ÚP. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti a údaje v něm musejí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Příspěvek se zaměstnavatelé neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti nebo porušení dohody o poskytnutí příspěvku v době částečné nezaměstnanosti.

## DOHODA O POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU

O poskytnutí příspěvku uzavírá ÚP se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,





- h) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- i) závazek zaměstnavatele, že v době sjednané pro poskytování příspěvku nerozváže se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, pracovní poměr z organizačních důvodů, tj. důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce,
- j) seznam zaměstnanců, na které bude příspěvek poskytován,
- k) ujednání o vypovězení dohody.

V dohodě lze sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu, tj. zákona č. 218/2000 Sb. Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.

## PRO ÚPLNOST NA ZÁVĚR

### I. k překážkám v práci na straně zaměstnavatele

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve svém § 207 písm. b) stanoví, nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Zákoník práce ve svém § 208 dále stanoví, že pokud zaměstnanec nemohl konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

Podle ustanovení § 209 zákoníku práce o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele než uvedené v § 109 odst. 3 jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Upraví-li v těchto případech dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku. Pokud nepůsobí u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

### II. k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů

Zákoník práce ve svém ustanovení § 52 stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci vypověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. ■

Autorka článku je odborníci v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.

Zdroje: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a wiki-pedie