



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

15. října 2020

Weinhold Legal

Podpora zaměstnávání

Prodloužení režimu A programu Antivirus

Vzhledem k tomu, že byla zavedena další omezení činnosti v některých oblastech ekonomiky (zejména pohostinství a kultura, mimoškolní aktivity) v rámci epidemiologických opatření a zatím nedošlo ke schválení nové úpravy podpory v době částečné nezaměstnanosti, tj. české obdoby tzv. Kurzarbeitu (sněmovní tisk č. 1025), schválila vláda prodloužení režimu A programu Antivirus do konce kalendářního roku.

Změnou je, že v případě náhrady mzdy vyplácené v souvislosti **s omezením provozu v důsledku protiepidemiologických opatření**, bude zaměstnavatelům kompenzována náhrada mzdy až do výše 100% nákladu, maximálně však 50.000 Kč na jednoho zaměstnance na měsíc, a to od 1. října 2020.

V případě **karantény** však náhrada mzdy vyplácená zaměstnavatelem bude kompenzována do výše **80% nákladů**.

O případném prodloužení režimu B (zejména kompenzace při částečné nezaměstnanosti a prostojích) a režimu C (slevy na pojistném) se bude ještě jednat.

Česká obdoba „Kurzarbeitu“

Dne 25. září 2020 předložila vláda **návrh české obdoby tzv. Kurzarbeitu** (sněmovní tisk č. 1025), která by měla být zakotvena v **zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**. Navrhovaná právní úprava reaguje na situaci okolo pandemie koronaviru a má upravit obecněji **podporu v době částečné zaměstnanosti a jiných případech překážek v práci na straně**

zaměstnavatele a přispět tak k zachování pracovních míst.

Ačkoli předseda Poslanecké sněmovny vyhlásil na návrh vlády stav legislativní nouze a návrh zákona tak měl být projednán ve zkráceném jednání s vynecháním 1. čtení, pokračování stavu legislativní nouze dne 30. září 2020 nebylo schváleno a návrh zákona tak čeká klasický legislativní proces.

Co a proč se má měnit?

Stávající právní úprava příspěvku v době částečné nezaměstnanosti nebyla v případě koronavirové krize účinně využitelná. Překážkou pro využívání tohoto institutu byla zejména výše příspěvku, která **nemotivovala zaměstnavatele** ponechat si zaměstnance v pracovním poměru.

Výše tohoto příspěvku je stanovena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“) a činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, maximálně 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, což aktuálně je 4 179 Kč. Pokud by tedy výdělek zaměstnance odpovídal průměrné mzdě 33 429 Kč, zaměstnavatel by byl povinen v případě překážky v práci z důvodu omezení odbytu vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 20 057 Kč, přičemž příspěvek od státu by činil 4 179 Kč, což důvodová zpráva k návrhu zákona vyhodnotila jako nedostatečnou podporu.

S ohledem na předchozí realizaci podpory v rámci programu Antivirus a rovněž na **obtížnou realizaci stávajícího příspěvku v době částečné nezaměstnanosti** bylo vyhodnoceno, že je potřeba legislativně ukotvit systémovou podporu. Ta by dle důvodové zprávy k návrhu zákona měla

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

15. října 2020

Weinhold Legal

být schopna operativně a efektivně reagovat na všechny nepředvídatelné události nezaviněné zaměstnavatelem (ekonomická recese, pandemie, živelní události, kyberútok apod.) a která v těchto případech podpoří zachování pracovních míst.

Do Zákona o zaměstnanosti se tak navrhuje zakotvit nový institut, kterým má být podpora v době částečné zaměstnanosti (lidově „Kurzarbeit“). Navrhovaná právní úprava přebírá parametry a postupy osvědčeného programu Antivirus a doplňuje je o některé další podmínky poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti.

V čem bude částečná zaměstnanost spočívat?

Cílem Kurzarbeitu je udržení pracovních míst u osob, které jsou ve zvýšené míře v konkrétních situacích ohroženi nezaměstnaností. Institut podpory v době částečné zaměstnanosti má při splnění podmínek pro její poskytnutí spočívat v přebrání mzdových nákladů za dobu „nepráce“ za zaměstnavatele státem. V případě podpory v době částečné zaměstnanosti tedy zaměstnavatel nebude za hodiny „nepráce“ vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy tak, jako za standardní situace v případě vzniku překážek v práci na straně zaměstnavatele. **Podporu v době částečné zaměstnanosti bude zaměstnancům poskytovat Úřad práce České republiky prostřednictvím jejich zaměstnavatele.**

Podmínky pro vznik nároku

- ▶ Podpora v době částečné zaměstnanosti má náležet zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou a ke dni podání oznámení zaměstnavatele trvá alespoň 3 měsíce.
- ▶ Podpora v době částečné zaměstnanosti má náležet zaměstnanci za celý kalendářní měsíc, ve kterém nemůže konat práci z důvodu některé z překážek v práci

podle § 207 až 209 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“), která u jeho zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým ze stanovených důvodů, pokud zaměstnavatel nepřiděluje tomuto zaměstnanci práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jeho týdenní pracovní doby rozvržené podle § 84 Zákoníku práce na příslušný kalendářní měsíc.

- ▶ Zaměstnavatel je povinen před podáním písemného oznámení na krajskou pobočku Úřadu práce písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na jeho straně, na základě které zaměstnanci náleží podpora v době částečné zaměstnanosti.
- ▶ Podpůrní doba má činit nejvýše 12 měsíců (přesnou délku určí nařízení vlády) a podporu lze vyčerpat v období 24 měsíců počínajícím ode dne podání oznámení zaměstnavatelem.
- ▶ Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci pouze za tu část jeho týdenní pracovní doby, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, a její výše činí 70 % průměrného hodinového čistého výdělku. Maximální výše podpory v době částečné zaměstnanosti má však činit měsíčně 1násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení zaměstnavatelem.
- ▶ Podporu bude možné čerpat na základě nařízení vlády, které bude vydáno, pokud bude ohrožena ekonomika státu nebo jejich odvětví. Podpora bude moci být omezena na odvětví nebo i regiony.

Návrh Kurzarbeitu v současném znění počítá s tím, že zaměstnavatelé budou mít povinnost podporu vyplatit jednotlivým zaměstnancům do 10 dnů od jejího poskytnutí ze strany Úřadu práce. Podpora v částečné zaměstnanosti bude

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

15. října 2020

Weinhold Legal

předmětem exekučních srážek proti zaměstnanci jako povinnému. Zaměstnavatel bude muset odvést pojistné na sociální zabezpečení z částky rovnající se podpoře v zaměstnanosti vyplacené jeho zaměstnancům.

Poměrně nestandardní postup je zvolen u pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zde je stanoveno, že pokud je vyměřovací základ zaměstnance v měsíci (v zásadě zúčtovaná mzda a všechny její složky), v němž mu náleží podpora v době částečné zaměstnanosti podle Zákona o zaměstnanosti, nižší než průměrný hrubý měsíční výdělek stanovený podle zákoníku práce pro toto období, je zaměstnavatel povinen doplatit zdravotní pojišťovně pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto částek, přičemž doplatek bude z jedné třetiny hradit zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel.

© 2020 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážit jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůňková
Vedoucí advokátka
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková
Advokátka
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokátka
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com



Markéta Koblerová
Advokátní koncipientka
Marketa.Koblerova@weinholdlegal.com