

## Podpora v době částečné zaměstnanosti - KURZARBEIT

### Základní filosofie podpory:

- **stát finančně podpoří zaměstnance** v případě, že nastanou důvody pro spuštění **podpory v době částečné zaměstnanosti** (dále jen „PvČZ“)
- zaměstnavatel nebude za hodiny „nepráce“ hradit zaměstnancům náhradu mzdy tak, jako za běžné situace v případě překážek v práci,
- PvČZ bude vyplácet zaměstnancům Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), a to prostřednictvím zaměstnavatele.

### Aktivace opatření:

- aktivace na úrovni jednotlivé firmy** – zaměstnavatel disponuje potvrzením resortu MPO, že se nachází v dočasných hospodářských potížích,
- aktivace vládou na úrovni sektoru či regionu (nařízením vlády)** – svým nařízením může vláda poskytování PvČZ omezit regionálně či sektorově; vláda aktivuje na základě svého uvážení, zejména v případě hospodářské recese, živelní události, pandemie, kyberútoku, případně jiné krizové či mimořádné situace masově ohrožující chod hospodářství spočívající v zásahu vyšší moci,
- aktivace automatická plošná** – PvČZ se spouští automaticky, pokud dojde ve třech po sobě jdoucích kalendářních měsících k meziročnímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání o více jak 15 % a současně absolutní počet uchazečů o zaměstnání dosáhne alespoň 400 000 osob.

### Podmínky spuštění opatření:

- zaměstnavatel **nepřiděluje** svým zaměstnancům **práci** v rozsahu **nejméně 20 % a nejvíce 60 %** sjednané nebo stanovené týdenní pracovní doby (v součtu za celou firmu),
- PvČZ náleží pouze těm zaměstnancům, kteří **odpracují alespoň 40 %** sjednané nebo stanovené týdenní pracovní doby (sledováno v průměru v každém kalendářním měsíci),
- PvČZ náleží za dobu, kdy práce vykonávána není,
- PvČZ náleží pouze zaměstnancům v pracovním poměru trvajícím u zaměstnavatele nepřetržitě minimálně 3 měsíce,
- dobu poskytování PvČZ lze vyčerpat během 24 měsíců (tzn. je možné čerpání PvČZ přerušit či ukončit a po určité době v případě opakovaných potíží dočerpat zbytek nevyčerpané doby),
- nárok na podporu po dobu max. 9 měsíců v rámci pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele může zaměstnanec využít opakovaně, a to nejdříve po 3 letech od ukončení předchozího čerpání PvČZ; tato podmínka neplatí v případě čerpání PvČZ v jiném režimu aktivace.

### Další podmínky PvČZ:

- jedná se o **nárokovou podporu zaměstnance** v případě aplikace opatření a podání žádosti ze strany zaměstnavatele,
- aby nebyla podpora veřejnou podporou, musí být nároková – tj. v případě zařazení zaměstnanců na vyjmenovanou překážku v práci a v případě podání žádosti na ÚP ČR musí být podpora poskytnuta všem zaměstnancům zaměstnavatele, **nesmí být dán prostor pro správní uvážení**,
- pokud zaměstnavatel o PvČZ nepožádá, bude nadále zaměstnanci vyplácena zaměstnavatelem náhrada mzdy v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

### Výše a délka poskytování PvČZ:

- podpora bude **zaměstnanci** poskytována po dobu 9 měsíců, a to:
  - o ve výši **70 %** průměrného čistého výdělku v **1. až 3. měsíci**;
  - o ve výši **65 %** průměrného čistého výdělku v **4. až 6. měsíci**;
  - o ve výši **60 %** průměrného čistého výdělku v **7. až 9. měsíci**,
  - o **v případě, že se zaměstnanec bude v daném měsíci účastnit aktivit ÚP ČR** s cílem zvýšení jeho uplatnitelnosti na trhu práce (jako zájemce o zaměstnání – např. rekvalifikace, poradenství), činí výše PvČZ v tomto měsíci **80 %** průměrného čistého výdělku,
  - o maximální měsíční částka příspěvku činí dvojnásobek průměrné mzdy (nyní 66 858 Kč),

### Postavení zaměstnance:

- zaměstnanec je nadále zaměstnancem zaměstnavatele, a to i v době, kdy mu není přidělována práce,
- doba, po kterou nebude zaměstnanci přidělována práce, je překážkou v práci podle zákoníku práce.

### Vztah PvČZ a podpory v nezaměstnanosti:

- po skončení PvČZ a případného ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele náleží propuštěnému zaměstnanci podpora v nezaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

### Vztah PvČZ a konta pracovní doby:

- Existence překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 a § 209 zákoníku práce je u konta pracovní doby ze zákona vyloučena.
- Institut PvČZ nebude u zaměstnavatelů, u nichž se aplikuje institut tzv. konta pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce, uplatňován. Institut konta pracovní doby především zaměstnavateli ze zákona umožňuje zaměstnancům nerozvrhovat, a tedy ani nepřidělovat práci v celém rozsahu jejich stanovené či sjednané kratší pracovní doby.
- Nemůže nastat souběh PvČZ a konta pracovní doby; o výběru režimu rozhodne zaměstnavatel.

### Vazba PvČZ na oblast sociálního pojištění:

Předpokládá se, že prostředky PvČZ vyplácené zaměstnavatelem **nebudou zdaňovány** jako příjem ze závislé činnosti a že **z PvČZ nebude odváděno pojistné**. Zařazení do režimu PvČZ by pak mělo bez opatření v oblasti sociálního pojištění za důsledek snížení **dávek nemocenského pojištění** v období po ukončení režimu PvČZ (i o desítky procent) a malé snížení **důchodových nároků** (v řádu desetikorun za půl roku v režimu PvČZ).

K eliminaci se navrhuje **úprava v zákoně 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů: Při výpočtu denního vyměřovacího základu dávky tento alternativně spočítat i) z 12 měsíců před čerpáním dávky a ii) z 12 měsíců před vstupem do režimu PvČZ a použít vyšší výsledek.

**Úprava v zákoně 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů, a **v zákoně 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů:

Na příjem PvČZ pohlížet **stejně jako na tzv. rentu** (náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání). **Tzn. toto finanční plnění zahrnout do ročního vyměřovacího základu, i když z něj nebylo odváděno pojistné.** Upravit k tomu příslušné evidenční povinnosti zaměstnavatele.

V případě, že bude zaměstnanci v průběhu PvČZ vystavena pracovní neschopnost, výplata PvČZ bude přerušena a dávka nemocenského pojištění bude určena na základě příjmu zaměstnance před zařazením na PvČZ.

### **Vazba na zdravotní pojištění:**

**Zaměstnavatel i zaměstnanec** (prostřednictvím zaměstnavatele) **budou hradit pojistné** na veřejné zdravotní pojištění **ve výši odvodů před zavedením PvČZ** (tj. jako kdyby zaměstnanec nadále pracoval po plnou stanovenou nebo sjednanou pracovní dobu). Ministerstvo zdravotnictví ČR je připraveno na této úpravě aktivně participovat.

### **Odhad nákladů státního rozpočtu:**

- v případě závažné hospodářské recese a **částečného omezení provozů** lze odhadovat náklady na **0,8 mld. Kč měsíčně**,
- v případě **plošného celostátního uzavření provozů** lze náklady odhadovat na **4,3 mld. Kč měsíčně** (bude ovlivněno rozsahem krizových opatření).

### **Úprava právních předpisů:**

- **zákon o zaměstnanosti**: realizace PvČZ bude upravena v ustanovení § 115 zákona o zaměstnanosti a v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- **zákoník práce**: nové ustanovení § 209a zákoníku práce, které zprošťuje zaměstnavatele povinnosti vyplácet náhradu mzdy v případě aktivace PvČZ,
- dále půjde o **nařízení vlády aktivující spuštění PvČZ**,
- vzhledem k dopadům na oblast pojistného se bude úprava týkat také
  - o zákona č. 187/2006 Sb. **o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů,
  - o zákona č. 155/1995 Sb. **o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů,
  - o zákona č. 582/1991 Sb. **o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů,
  - o zákona č. 592/1992 Sb. **o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**, ve znění pozdějších předpisů.