



Stav ke dni: 01.08.2020

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí

Kurzarbeit a kvalifikace: otázky a odpovědi

- (A) Obecné otázky týkající se zkrácené pracovní doby a příspěvku při zkrácené pracovní době
- (B) Podmínky pro vznik nároku na příspěvek při zkrácené pracovní době
- (C) Podmínky podávání žádostí
- (D) Výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době
- (E) Vedlejší výdělky
- (F) Dopady pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době na pozici v systému sociálního zabezpečení
- (G) Další vzdělávání a zvyšování kvalifikace

(A) Obecné otázky týkající se zkrácené pracovní doby a příspěvku při zkrácené pracovní době

1. Co jsou příspěvky při zkrácené pracovní době (*Kurzarbeitergeld*)?

Úřad práce (*Agentur für Arbeit*) vyplácí příspěvky při zkrácené pracovní době (*Kurzarbeitergeld*), které představují dílčí kompenzaci za mzdu ušlou v důsledku přechodného výpadku práce. Pro zaměstnavatele znamenají úlevu, protože snižují jejich náklady na zaměstnávání pracovníků. Díky tomu mohou firmy i v případě výpadku zakázek pracovníky dále zaměstnávat. Příspěvek při zkrácené pracovní době tedy předchází propouštění.

2. Je v době krize čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době nějak usnadněné?

Ano, spolková vláda vydala opatření pro zmírnění sociálních a ekonomických dopadů koronavirové pandemie, tzv. balíčky sociální ochrany I a II (*Sozialschutzpaket*) a dále nařízení, jejichž pomocí na omezenou dobu zjednodušuje čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době.

V době od 01.03.2020 do 31.12.2020 to konkrétně znamená:

- Firma může zkrácení pracovní doby oznámit již tehdy, je-li výpadkem práce větším než deset procent postiženo minimálně deset procent pracovníků ve firmě. Jinak platí hranice ve výši třetiny zaměstnanců.
- Dřívější nutnost nejprve navýšit negativní saldo fondu pracovní doby a teprve poté přistoupit k vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době kompletně odpadá. Platná legislativa by totiž vyžadovala, aby se ve firmách, kde fungují dohody o proměnlivé, nerovnoměrně rozvržené, pracovní době, tyto dohody

také uplatnily, a nemuselo se tak přistupovat k zavádění režimu zkrácené pracovní doby (*Kurzarbeit*).

- Příspěvky při zkrácené pracovní době mohou pobírat i agenturní pracovníci.
- Částky sociálního pojištění, které zaměstnavatelé za své zaměstnance pracující v režimu zkrácené pracovní doby musejí odvádět, refunduje Spolkový úřad práce úhrnně.
- U příjemců příspěvku při zkrácené pracovní době způsobné sezónní zkrácenou pracovní dobou se odvody na sociální pojištění neplatí z náhrady mzdy za prostoje způsobené špatným počasím v zimním období, ale rovněž z pojistného.

S účinností od 31.01.2020 platí na dobu omezenou do 31.12.2020:

- Zaměstnancům, jimž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vznikl do 31.12.2019, se doba pobírání příspěvku prodlužuje až na 21 měsíců, nejdéle však do 31.12.2020.

Se zpětnou účinností od 01.03. do 31.12.2020 platí:

- Zaměstnancům, jejichž mzda se minimálně o polovinu snížila, se bude příspěvek při zkrácené pracovní době postupně navyšovat. Od čtvrtého měsíce čerpání se navýší na 70 (resp. 77 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem) a od sedmého měsíce na 80 procent (resp. 87 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem). Tato úprava příspěvku při zkrácené pracovní době se zohledňuje pro měsíce čerpání počínaje 01.03.2020.

Se zpětnou účinností od 01.04. do 31.12.2020 platí:

- S ohledem na vedlejší pracovní poměry zahájené během kurzarbeit platí, že se příjmy z nich docílené v období od 01.04. do 31.12.2020 přechodně nebudou zohledňovat v plné výši při výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době. V tomto období se příjmy z vedlejších činností v systémově významných profesích a odvětvích zahájených během kurzarbeit zohledňují až po dosažení plné výše dosavadního měsíčního příjmu. Tato úprava platí od 01.05.2020 pro všechny profese a všechna odvětví.
- V případě brigád a pracovních činností drobného rozsahu, tj. s výdělkem do 450 eur měsíčně (*450-Euro-Jobs*), se přivýdělek nezohledňuje ani v případě, že překročí výši sjednané mzdy.

3. Jak rychle je možné zavést režim kurzarbeit?

Kurzarbeit, tedy režim zkrácené pracovní doby, je v případě výpadku zakázek možné zavést pomocí odpovídající dohody o zkrácení pracovní doby ve firmě velmi rychle a stejně tak rychle ho oznámit místnímu úřadu práce.

Zaměstnavatel vypočítá příspěvek při zkrácené pracovní době a vyplatí ho zaměstnancům. Poté podá žádost o jeho refundaci na místní úřad práce a ten po prověření dokumentace k žádosti zaměstnavateli příspěvky vyplacené zaměstnancům obratem proplatí. Nejasné otázky je možné rychle a bez zbytečné byrokracie řešit přímo s místním úřadem práce.

4. V jaké výši se příspěvek při zkrácené pracovní době vyplácí?

Příspěvek při zkrácené pracovní době se vypočítává podle výpadku čisté mzdy. Zaměstnanci pracující v režimu kurzarbeit obdrží 60 procent tzv. paušalizované čisté mzdy. Pokud v domácnosti žije minimálně jedno dítě, činí tento příspěvek při zkrácené pracovní době 67 procent.

Balíček sociální ochrany II obsahuje další zvláštní úpravy režimu kurzarbeit, které se týkají také výše příspěvku při zkrácené pracovní době. Zaměstnancům, jejichž mzda se z důvodu koronavirové pandemie se snížila minimálně o polovinu, se bude tento příspěvek postupně navyšovat. Od čtvrtého měsíce čerpání se navýší na 70 (resp. 77 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem) a od sedmého měsíce na 80 procent (resp. 87 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem). Tato úprava příspěvku při zkrácené pracovní době se se zohledňuje pro měsíce čerpání počínaje 01.03.2020.

Tabulku pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době najdete na webových stránkách Spolkového úřadu práce (www.arbeitsagentur.de).

5. Jak dlouho se příspěvek při zkrácené pracovní době vyplácí?

Doba pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době činí ze zákona zásadně 12 měsíců. V souvislosti se současnou koronavirovou pandemií byla doba pobírání dávek ze strany zaměstnanců, jejichž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vznikl v období do 31.12.2019, prodloužena až na 21 měsíců, nejdéle však do 31.01.2020. Odpovídající nařízení vstoupilo v platnost s účinkem od 31.01.2020 a platí, stejně jako další zjednodušení týkající se práce v režimu kurzarbeit, do 31.12.2020.

6. Kdo má nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době (Kurzarbeitergeld)?

Nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době mají všichni zaměstnanci za podmínky, že nejsou ve výpovědi a že jsou vlivem zkrácené pracovní doby postiženi výpadkem mzdy vyšším než deset procent, přičemž jejich pracovní poměr nadále podléhá odvodům na sociální pojištění.

Je-li stav závažný (za závažný se stav považuje, když minimálně třetinu zaměstnanců postihne výpadek práce vyšší než deset procent) mohou příspěvky při zkrácené pracovní době získat také zaměstnanci, kteří nejsou ve výpovědi a jsou v pracovním poměru s povinnými odvody na sociální pojištění, jejichž výpadek platu činí méně než deset procent. Stupeň pro stanovení závažnosti se přechodně od 01.03.2020 do 31.12.2020 snižuje z třetiny na deset procent zaměstnanců.

7. Není pro zaměstnavatele výhodnější dát zaměstnancům výpověď?

Výhoda kurzarbeit spočívá v tom, že v případě získání nových zakázek je možné pracovní dobu okamžitě zvýšit nebo přejít na normální pracovní dobu. Zaměstnanci jsou opět okamžitě k dispozici a zaměstnavatel je nemusí nejprve hledat, přijímat a zapracovávat. Prostoje jsou často menší než při propouštění.

V případě výpovědi mají zaměstnanci navíc až do uplynutí výpovědní lhůty nárok na mzdu za práci v úplné výši, a sice nezávisle na tom, zda je ještě možné je zaměstnávat na plný úvazek nebo ne. Kurzarbeit sníží firmě náklady okamžitě.

8. Je proces přiznávání a vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době byrokratický?

Spolkový úřad práce celou proceduru spojenou s podáváním žádosti maximálně zjednodušil a množství údajů, které je potřeba nahlásit, omezil na minimum. Dávky jsou zaměstnavatelům vyplaceny zpravidla do 15 pracovních dnů po podání žádosti. V praxi se osvědčil dvoufázový proces, tj. nejprve vyplácení příspěvků při zkrácené pracovní době a poté jejich refundace. Rychlý a nebyrokratický postup je v zájmu všech zúčastněných. Zaměstnanci příslušného úřadu práce jsou k dispozici pro případné dotazy. Formulář pro oznámení režimu a formulář pro žádost o refundaci

naleznete na internetových stránkách Spolkového úřadu práce (www.arbeitsagentur.de). Také zpětná vazba od zaměstnavatelů dotčených zkrácenou pracovní dobou je vesměs pozitivní, ať už s ohledem na samotnou proceduru podávání žádostí či jejich zpracování.

9. Jak se k příspěvku při zkrácené pracovní době přistupuje z daňového hlediska?

Při navýšení tohoto příspěvku ze současných 60, resp. 67 od čtvrtého měsíce čerpání na 70, resp. 77 procent a dalšího navýšení od sedmého měsíce čerpání na 80, resp. 87 procent v souladu s II. balíčkem sociální ochrany zůstává příspěvek při zkrácené době i nadále osvobozený od daně. Tato dávka je však náhradou mzdy a jako taková podléhá tzv. výhradě daňové progrese. To jinými slovy znamená, že se při pozdějším výměru daně z příjmu zohledňuje při stanovování odpovídající daňové sazby. Za tímto účelem se náhrada mzdy přičte ke zdanitelnému příjmu plynoucímu ze mzdy za práci a/nebo případným dalším příjmům. Na základě takto vypočteného (fiktivního) příjmu se pak stanoví odpovídající daňová sazba. Tato daňová sazba se poté aplikuje na skutečně zdanitelný příjem (tj. příjem bez náhrady mzdy).

10. Jak se z daňového hlediska přistupuje k příplatkům k příspěvku při zkrácené pracovní době vypláceným zaměstnavatelem?

Kromě možnosti dobrovolného příplatku vypláceného zaměstnavatelem k příspěvku při zkrácené pracovní době stanovují mnohé kolektivní smlouvy navýšení formou přídatku vypláceného zaměstnavatelem. Podle platné legislativy se v tomto případě jedná o zdanitelnou odměnu za práci.

Spolkový kabinet dne 6. května 2020 schválil návrh zákona o realizaci daňových podpůrných opatření ke zvládnutí koronavirové krize (*Corona-Steuerhilfegesetz*). Podle tohoto návrhu zákona jsou přídatky zaměstnavatele k příspěvku při zkrácené pracovní době do 80 procent rozdílu mezi sjednanou a skutečnou mzdou podle § 106 sociálního zákoníku část III osvobozeny od daně. Osvobození od daně je však omezené na přídatky, které spadají do období výplaty mezd počínaje 29.02.2020 a konče 01.01.2021. Na tyto nezdanitelné přídatky zaměstnavatele se rovněž vztahuje daňová progrese.

11. Jak se k příspěvku při zkrácené pracovní době přistupuje z hlediska sociálního pojištění?

Navýšení příspěvku při zkrácené pracovní době ze současných 60, resp. 67 procent na 70, resp. 77 procent od čtvrtého měsíce čerpání a dále 80, resp. 87 procent od sedmého měsíce čerpání podle balíčku sociální ochrany II nemá žádný dopad na sociální pojištění. U mzdy, která zavedením režimu kurzarbeit odpadne, se snižuje vyměřovací základ pro výpočet odvodů na sociální pojištění na 80 procent. Sociální odvody (podíl zaměstnavatele a podíl zaměstnance) vyměřené z této fiktivní mzdy hradí pouze zaměstnavatel. Výše příspěvků na sociální pojištění je tak závislá na výši mzdy a na výpadku mzdy, nezávisí však už na procentuální výši příspěvku při zkrácené pracovní době. Procentuální navýšení příspěvku při zkrácené pracovní době proto nevede k žádným změnám těchto ustanovení. Pojistné zaplacené na sociální zabezpečení refunduje momentálně zaměstnavatelům na základě mimořádných ustanovení platných do konce tohoto roku (§ 2 nařízení o příspěvku při zkrácené pracovní době) Spolkový úřad práce s cílem ulehčit jejich finanční situaci.

12. Jak se k příplatkům k příspěvku při zkrácené pracovní době vypláceným zaměstnavatelem přistupuje z hlediska sociálního pojištění?

Povinnost platit odvody na sociální pojištění vzniká pouze tehdy, pokud příplatek po součtu s příspěvkem vypláceným při zkrácené pracovní době převyšuje 80 procent částky získané odečtením skutečné mzdy od sjednané mzdy, tj. rozdíl stanovený § 106 sociálního zákoníku část III. Pokud se vyplácí vyšší příplatek, platí se odvody na pojistné pouze za částku převyšující tuto hranici (viz § 1 odst. 1 č. 8 nařízení o kvalifikování příplatků ze strany zaměstnavatele coby mzdy za práci). Toto ustanovení upravující odvody na sociální pojištění platí bez časového omezení.

13. Mohou zaměstnanci během režimu kurzarbeit čerpat dovolenou?

Ano, obecně platí, že zaměstnanci mohou čerpat dovolenou i během režimu kurzarbeit, tedy při zkrácené pracovní době. Zaměstnavatel jim poskytuje náhradu mzdy v obvyklé výši (odpověď na otázku, zda jsou zaměstnanci povinni čerpat dovolenou ještě před tím, než začnou pobírat příspěvek při zkrácené pracovní době, najdete v otázce B5).

14. Vzniká nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době (tj. při zavedení režimu kurzarbeit) za svátky?

Za svátky mají pracovníci nacházející se v režimu kurzarbeit nárok na vyplacení náhrady mzdy. Pokud se tedy během svátku nepracuje zároveň z důvodu zavedení režimu kurzarbeit, který v jiný den opravňuje k vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době, musí zaměstnavatel zaměstnanci za práci vyplatit mzdu, kterou by tento zaměstnanec jinak bez výpadku práce dostal. Výše mzdy vyplácené zaměstnavatelem za práci o svátcích se v takovém případě řídí výší příspěvku při zkrácené pracovní době, který by zaměstnanec dostal, pokud by nebyl svátek. Tuto částku úřad práce zaměstnavateli však nerefunduje.

Pokud se však ve firmě kontinuálně pracuje v nepřetržitém provozu také o svátcích (např. v hotelnictví nebo gastronomii), mají zaměstnanci, kteří by za normálních okolností během svátku pracovali, nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době; to však neplatí pro dny, ve které by z důvodu náhrady (za odpracované dny) nepracovali. Přitom je třeba vycházet z rozpisu služeb, resp. směn.

(B) Podmínky pro vznik nároku na příspěvek při zkrácené pracovní době?

1. Jaké rámcové podmínky musejí být splněny pro vznik nároku na příspěvek při zkrácené pracovní době?

Nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vzniká tehdy, když se zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců, nebo zaměstnavatel a dotčení zaměstnanci v rámci pracovně právních vztahů dohodli na zkrácení pracovní doby spojeném se značným výpadkem práce provázeným výpadkem mezd. Splněny musejí být tyto podmínky:

- K výpadku práce došlo z hospodářských důvodů nebo v důsledku neodvratitelných událostí (např. povodně, úřední nařízení).
- Výpadek práce je nevyhnutelný a daná firma učinila vše, aby ho zmírnila nebo mu zamezila (např. částečným využitím nashromážděných přesčasů).
- Výpadek práce má přechodný charakter. To znamená, že během pobírání dávek může opět dojít k návratu k regulární pracovní době.
- Výpadek práce byl oznámen úřadu práce.
- Zaměstnanec poté, co došlo k výpadku práce, v pracovní činnosti podléhající povinnému sociálnímu pojištění pokračuje a nedostane výpověď.
- Výpadek práce je závažný. To znamená, že minimálně třetina, resp. na dobu omezenou od 01.03.2020 do 31.12.2020 deset procent pracovníků zaměstnaných ve firmě je postiženo výpadkem mzdy v rozsahu vyšším než deset procent jejich měsíční hrubé mzdy.

2. Kdo má nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době (*Kurzarbeitergeld*)?

Nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době mají všichni zaměstnanci za podmínky, že nejsou ve výpovědi a že jsou vlivem zkrácené pracovní doby postiženi výpadkem mzdy vyšším než deset procent, přičemž jejich pracovní poměr nadále podléhá odvodům na sociální pojištění.

Je-li stav závažný (za závažný se stav považuje, když minimálně třetinu zaměstnanců postihne výpadek práce vyšší než deset procent) mohou příspěvky při zkrácené pracovní době získat také zaměstnanci, kteří nejsou ve výpovědi a jsou v pracovním poměru s povinnými odvody na sociální pojištění, jejichž výpadek platu činí méně než deset procent. Stupeň pro stanovení závažnosti se přechodně od 01.03.2020 do 31.12.2020 snižuje z třetiny na deset procent zaměstnanců.

3. Je v době krize čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době nějak usnadněné?

Ano, spolková vláda vydala nařízení a opatření pro zmírnění sociálních a ekonomických dopadů koronavirové pandemie, tzv. balíčky sociální ochrany I a II, jimiž se na omezenou dobu zjednodušují ustanovení týkající se příspěvku při zkrácené pracovní době.

V době od 01.03.2020 do 31.12.2020 to konkrétně znamená:

- Firma může zkrácení pracovní doby oznámit již tehdy, když je výpadkem práce větším než deset procent postiženo minimálně deset procent pracovníků ve firmě. Jinak platí hranice ve výši třetiny zaměstnanců.
- Dřívější nutnost nejprve navýšit negativní saldo fondu pracovní doby a teprve poté přistoupit k vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době kompletně odpadá. Platná legislativa by totiž vyžadovala, aby se ve firmách, kde fungují dohody o proměnlivé, nerovnoměrně rozvržené, pracovní době, tyto dohody

také uplatnily, a nemuselo se tak přistupovat k zavádění režimu zkrácené pracovní doby (*Kurzarbeit*).

- Příspěvky při zkrácené pracovní době mohou pobírat i agenturní pracovníci.
- Částky sociálního pojištění, které zaměstnavatelé za své zaměstnance pracující v režimu zkrácené pracovní doby musejí odvádět, refunduje Spolkový úřad práce úhrnně.
- U příjemců příspěvku při zkrácené pracovní době způsobné sezónní zkrácenou pracovní dobou se odvody na sociální pojištění neplatí z náhrady mzdy za prostoje způsobené špatným počasím v zimním období, ale rovněž z pojistného.

S účinností od 31.01.2020 platí na dobu omezenou do 31.12.2020:

- Zaměstnancům, jimž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vznikl do 31.12.2019, se doba pobírání příspěvku prodlužuje až na 21 měsíců, nejdéle však do 31.12.2020.

Se zpětnou účinností od 01.03. do 31.12.2020 platí:

- Zaměstnancům, jejichž mzda je minimálně o polovinu nižší, se bude příspěvek při zkrácené pracovní době postupně navyšovat. Od čtvrtého měsíce čerpání se navýší na 70 (resp. 77 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem) a od sedmého měsíce na 80 procent (resp. 87 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem). Tato úprava příspěvku při zkrácené pracovní době se se zohledňuje pro měsíce čerpání počínaje 01.03.2020.

Se zpětnou účinností od 01.04. do 31.12.2020 platí:

- S ohledem na vedlejší pracovní poměry zahájené během kurzarbeit platí, že se příjmy z nich docílené v období od 01.04. do 31.12.2020 přechodně nebudou zohledňovat v plné výši při výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době. V tomto období se příjmy z vedlejších činností v systémově významných profesích a odvětvích zahájených během kurzarbeit zohledňují až po dosažení plné výše dosavadního měsíčního příjmu. Tato úprava platí od 01.05.2020 pro všechny profese a všechna odvětví.
- V případě brigád a pracovních činností drobného rozsahu, tj. s výdělkem do 450 eur měsíčně (*450-Euro-Jobs*), se přivýdělek nezohledňuje ani v případě, že překročí výši sjednané mzdy.

4. Existují konkrétní předpisy pro individuální sjednání režimu kurzarbeit?

Zavedení režimu kurzarbeit mění podstatnou část pracovního poměru, a proto je zkrácení pracovní doby a s ním spojené snížení mzdy zapotřebí konkrétní dojednat.

Tato dohoda by měla upravovat minimálně míru zkrácení pracovní doby, resp. rozsah režimu kurzarbeit a dále zahájení a předpokládaný konec zkrácené pracovní doby, resp. režimu kurzarbeit. Je vhodné, aby konec byl domluven na okamžik, který nastane v průběhu platné maximální doby pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době, přičemž krátkodobé přizpůsobení skutečným poměrům ve firmě je možné učinit kdykoli.

Konkrétní zadání ke specifické podobě dohody o zavedení režimu kurzarbeit nemohou učinit ani Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí, ani Spolková agentura práce, protože tyto dohody stejně jako pracovní smlouva, ze které vycházejí, podléhají soukromoprávní autonomii, resp. smluvní volnosti. Případnou

pomoc v těchto otázkách mohou poskytnout zaměstnavatelské svazy, řemeslnické nebo průmyslové a obchodní komory.

5. Musejí si zaměstnanci před zahájením čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době vybrat dovolenou?

S ohledem na aktuální koronavirovou pandemii nebude Spolkový úřad práce až do 31.12.2020 vyžadovat, aby se dovolená na zotavenou využívala jako prostředek k eliminování výpadku práce. To se však týká pouze nároku na dovolenou za stávající kalendářní rok. Pokud zaměstnanci mají nevyčerpané převoditelné nároky na dovolenou z loňského roku, musí je k zamezení vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době zásadně využít. To neplatí, pokud takového čerpání dovolené nelze po zaměstnanci ze závažného důvodu spravedlivě požadovat. Co se týče zvláštních ustanovení upravujících dovolenou ve stavebnictví odkazujeme na seznam nejčastějších dotazů Spolkového úřadu práce. Nalezete ho na odkaze: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

6. Musí se zaměstnancům ve firmě snížit pracovní doba vždy o stejný procentuální podíl?

Pracovní doba se nemusí u všech zaměstnanců snižovat stejnou měrou. Důležité je, aby zkrácení pracovní doby u všech dotčených zaměstnanců provázelo zkrácení mzdy (tedy režim kurzarbeit) sjednané na základě kolektivních smluv, podnikových dohod nebo jednotlivých pracovních smluv.

Předpoklady pro vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době jsou mimo jiné splněny, když je třetina, resp. od 01.03.2020 do 31.12.2020 deset procent pracovníků zaměstnaných ve firmě postiženo výpadkem mzdy vždy ve výši deset a více procent jejich měsíční hrubé mzdy.

7. Jaký rozsah může mít výpadek práce pro zaměstnance pracující v režimu kurzarbeit?

Zda dojde k výpadku práce v rozsahu hodin, dnů nebo dokonce týdnů, se řídí stavem zakázek a dohodami ve firmě. V případě výpadku práce v rozsahu 50 procent dostanou zaměstnanci za 50 procent pracovní doby regulární mzdu a za druhou polovinu své pracovní doby 60, resp. 67 procent mzdy vyplacených v rámci příspěvku při zkrácené pracovní době. V případě režimu „kurzarbeit 0“ je výpadek práce stoprocentní, to znamená, že práce je na přechodnou dobu kompletně pozastavena.

8. Musí zaměstnavatel oznámit režim kurzarbeit za celou firmu, nebo se může týkat pouze některých jejich útvarů?

Režim kurzarbeit se nemusí zavádět a oznamovat za celou firmu. Tento režim může být také omezený na jednotlivé útvary firmy nebo podniku.

9. Mohou příspěvek při zkrácené pracovní době pobírat také osoby vykonávající činnost drobného rozsahu?

Osoby vykonávající činnost drobného rozsahu (*geringfügig Beschäftigte*) příspěvek při zkrácené pracovní době pobírat nemohou, protože nemají povinnost platit odvody na pojištění pro případ nezaměstnanosti.

10. Jsou při zjišťování počtu pracovníků zaměstnaných ve firmě zohledňováni všichni zaměstnanci, nebo se počítají výhradně zaměstnanci povinni platit sociální a zdravotní pojištění?

Zohledňují se všichni zaměstnanci, kteří ve firmě v daném měsíci pracují minimálně jeden den v režimu kurzarbeit. Patří sem také zaměstnanci, jejichž pracovní poměr nepodléhá povinnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Počítají se např.:

- osoby vykonávající činnost drobného rozsahu,
- zaměstnanci na nemocenské,
- zaměstnanci na dovolené,
- zaměstnankyně na mateřské dovolené.

Nepočítají se naopak např.:

- učňové (explicitní zákonné ustanovení),
- zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je např. kvůli rodičovské dovolené přerušeny.

11. Mohou příspěvek při zkrácené pracovní době pobírat také učňové?

Ano, také učňové mohou pobírat příspěvek při zkrácené pracovní době.

Firma by však měla podniknout veškerá proveditelná opatření, aby vzdělávání učňů a jejich zapojení do pracovního procesu mohlo pokračovat.

Je-li zkrácení pracovní doby učňů přesto nevyhnutelné, platí pro ně ochranná lhůta v délce šesti týdnů, během níž mají i nadále nárok na vyplácení odměny (§ 19 odst. 1 č. 2 zákona o učňovském vzdělávání (*BBiG - Berufsbildungsgesetz*)).

Poté může být vyplácen příspěvek při zkrácené pracovní době. Spolkový úřad práce doporučuje, aby firma – po konzultaci s jeho oddělením profesního poradenství – do prověřování otázky, zda je zkrácení pracovní doby učňů nezbytné, zapojila instituci příslušnou podle zákona o učňovském vzdělávání (tou může být např. průmyslová a obchodní komora nebo živnostenská komora).

Příspěvek při zkrácené pracovní době může být navíc samozřejmě vyplácen také učňům, kteří po skončení učebního poměru nastoupí u téhož nebo jiného zaměstnavatele do pracovního poměru (na dobu určitou i neurčitou) podléhajícího odvodům na sociální pojištění.

12. Může se příspěvek při zkrácené pracovní době vyplácet v městských a obecních podnicích nebo obecně prospěšných společnostech?

Rozhodující pro přiznání tohoto příspěvku jsou příčiny značného výpadku práce a typ činnosti daného subjektu. V zásadě je zavedení režimu kurzarbeit spojené s pobíráním příspěvků při zkrácené pracovní době možné také v městských a obecních, resp. státních podnicích. Platí to rovněž pro obecně prospěšné společnosti nebo kulturní zařízení jako například divadla.

Značný a nevyhnutelný výpadek práce, který představuje jeden z předpokladů pro přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době, však musí plynout z hospodářských důvodů nebo nastat v důsledku neodvratitelné události. Neodvratitelnou událostí je například úředně nařízené dočasné uzavření daného podniku nebo zařízení. V tomto případě mají zaměstnanci dotčení tímto výpadkem práce nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době. Typickým příkladem je krytý plavecký bazén, který musí v důsledku úředního nařízení dočasně pozastavit provoz, protože riziko přenosu koronaviru by bylo příliš vysoké.

Činnost orgánů veřejné správy ekonomický charakter jednoznačně nevykazuje.

V podnicích provozovaných veřejným subjektem, které jsou zaměřené na docilování zisku, tedy takové, které něco prodávají nebo poskytují zpoplatněnou službu, může být značný výpadek práce způsoben ekonomickými důvody. Na režim kurzarbeit tak mohou přejít například řidiči městského dopravního podniku, který v důsledku koronavirové pandemie přepravuje mnohem méně cestujících, a tudíž prodává také mnohem méně jízdenek.

Výpadek práce spojený s výpadkem mzdy zakládá nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době pouze tehdy, je-li nevyhnutelný. Za nevyhnutelný se nepovažuje například výpadek práce v nějakém městském/obecním podniku nebo zařízení, pokud lze jeho personál přesunout na jiný v době krize obzvláště vytížený úsek (např. na zdravotní úřad).

13. Je režim kurzarbeit možné uplatnit také učňů, kteří přešli do zaměstnaneckého poměru na dobu určitou?

Příspěvek při zkrácené pracovní době se vyplácí i učňům, kteří po skončení učební poměru nastoupili u stejného nebo jiného zaměstnavatele do pracovního poměru (na dobu určitou i na dobu neurčitou) poléhajícím povinným odvodům na pojištění.

14. Jak má postupovat zaměstnavatel v případě osob vykonávajících činnost drobného rozsahu, když není práce? Musí jim dát výpověď předtím, než oznámí kurzarbeit?

Podmínkou pro oznámení režimu kurzarbeit není propuštění osob vykonávajících činnost drobného rozsahu (*geringfügig Beschäftigte*). Platí však, že tyto osoby nemají nárok na přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době.

15. Mají na příspěvek při zkrácené pracovní době nárok také pracovníci zaměstnaní mimo rámec kolektivní smlouvy, resp. může mít pracovní smlouva uzavřená se zaměstnancem mimo rámec kolektivní smlouvy negativní dopad na přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době?

Pracovní smlouva se zaměstnancem uzavřená mimo rámec kolektivní smlouvy nevylučuje přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době, pokud zaměstnancův pracovní poměr poléhá povinným odvodům. Dopad příjmů, které se nacházejí nad stropem vyměřovacího základu pro povinné odvody, řeší otázka D2 („Z čeho se vypočítává příspěvek při zkrácené pracovní době, když jsou příjmy zaměstnanců vyšší než strop vyměřovacího základu stanovený pro povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění?“).

16. Mohou poskytovatelé zdravotních služeb pobírat příspěvek při zkrácené pracovní době?

Pracovníci platící povinné odvody na zdravotní a sociální pojištění zaměstnaní u poskytovatelů zdravotních služeb mohou pobírat příspěvek při zkrácené pracovní době, pokud jsou splněné ostatní běžné předpoklady pro pobírání tohoto příspěvku. Tato úprava platí například pro osoby zaměstnané u smluvních lékařů a zubařů a také poskytovatelů nelékařské zdravotní péče i ve zdravotních potřebách.

Z možnosti pobírat příspěvek při zkrácené pracovní době jsou kompletně vyloučeny pouze nemocnice, a to nejprve na období od 16.03.2020 do 30.09.2020, pro které byl vyhlášen záchranný balíček pro zdravotnictví. Během tohoto období jim bude vyplácena paušální částka na pokrytí personálních a věcných nákladů. Soukromé kliniky, které nemají nárok na kompenzační platby ze záchranného balíčku, mohou – v případě, že splňují ostatní podmínky – na rozdíl od nemocnic příspěvek při zkrácené pracovní době získat.

Další informace najdete také v pokynech Spolkového úřadu práce týkajících se příspěvku při zkrácené pracovní době pro poskytovatele zdravotních služeb na odkaze <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Mohou příspěvek při zkrácené pracovní době pobírat také migrující pracovníci, tzv. pendleři?

Příspěvek při zkrácené pracovní době mohou pobírat také pracovníci z příhraničních regionů, kteří za prací dojíždějí do Německa.

Podmínkou pro vznik nároku na příspěvek při zkrácené pracovní době je, aby ve firmě nebo v její části nacházející se v Německu kvůli úřednímu nařízení nebo nedostatečnému vytížení nebylo možné pracovat nebo aby nebylo možné pracovat v plném rozsahu. Pokud jsou tímto výpadkem práce ve firmě postiženi migrující pracovníci, pendleři, dostanou za ušlou pracovní dobu příspěvek při zkrácené pracovní době. To platí i v případě, dojde-li k uzavření hranic nebo nařízení karantény a toto opatření se jich dotkne.

Firmy v příhraničních regionech, které na své zaměstnance již pobírají příspěvky při zkrácené pracovní době a které kvůli dříve platnému výkladu nedostávaly tento příspěvek na zaměstnance s bydlištěm v příhraničním regionu, mohou za měsíce březen a duben podat opravné vyúčtování. Firmy, jejichž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době byl z důvodu dosavadního výkladu zcela zamítnut, mohou zažádat o přezkoumání žádosti a dávky získat zpětně.

18. Jaké dopady má zavedení režimu zkrácené pracovní doby ve firmě, pokud se na jeho těhotné nebo kojící zaměstnankyně vztahuje zákaz výkonu práce nebo pokud jsou na mateřské dovolené?

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí, Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež i Spolkové ministerstvo zdravotnictví si jsou zajedno v otázce priority dávek peněžité pomoci v souvislosti s mateřstvím poskytovaných podle Zákona o ochraně mateřství (*Mutterschutzgesetz*). Tyto dávky mají přednost před příspěvkem při zkrácené pracovní době. To znamená, že v případě neschopnosti nebo omezené schopnosti výkonu dosavadní práce můžete pobírat náhradu mzdy na ochranu budoucích a stávajících matek (*Mutterschutzlohn*), resp. peněžitou pomoc v mateřství (*Mutterschaftsgeld*) i příspěvek vyplácený zaměstnavatelem, tzn. dávky ve výši vašeho dosavadního platu. Zaměstnavatel si výdaje podmíněné mateřstvím svých zaměstnankyň může podle Zákona o kompenzaci výdajů (*Aufwendungsausgleichsgesetz*, zkratka AAG) nechat refundovat (postup *U2-Verfahren*). Právně závazná rozhodnutí v těchto otázkách v jednotlivých případech spadají do kompetence těchto institucí: Spolkový úřad práce (poskytování příspěvku při zkrácené pracovní době), veřejné zdravotní pojišťovny a Spolková správa sociálního zabezpečení (peněžitá pomoc v mateřství), veřejné zdravotní pojišťovny (refundace na základě postupu *U2-Verfahren*). Další informace naleznete rovněž na internetových stránkách Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

(C) Podmínky podávání žádostí

1. Co je zapotřebí udělat při zažádání o příspěvek při zkrácené pracovní době?

Oznámení a zažádání o příspěvek při zkrácené pracovní době probíhá dvoufázově:

- Nejprve zaměstnavatel nebo orgán zastupující zaměstnance oznámí výpadek práce na příslušném úřadě práce. Příslušný je úřad práce, v jehož obvodu má firma sídlo. Úřad práce neprodleně rozhodne, zda jsou splněny podmínky pro vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době. Zaměstnavatel tento příspěvek vypočítá a vyplatí ho zaměstnancům.
- Ve druhé fázi zaměstnavatel podá písemnou žádost o refundaci tohoto jím vyplaceného příspěvku na úřad práce. Příslušným je úřad práce, v jehož obvodu se nachází mzdová účtárna zaměstnavatele. Žádost musí být podaná během tříměsíční prekluzivní lhůty. Lhůta počíná uplynutím kalendářního měsíce (období trvání nároku), do něhož patří dny, za které zaměstnavatel žádá o příspěvek při zkrácené pracovní době.

Firmy, které potřebují poradit s podáním žádosti, se obrátí prosím přímo na svůj místní úřad práce nebo na servisní pracoviště Spolkového úřadu práce určené pro zaměstnavatele dostupné na telefonním čísle: 0800 4 5555 20. Na webových stránkách úřadu práce jsou k dispozici potřebné formuláře i tabulka pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době (www.arbeitsagentur.de).

2. Jak prokážu ekonomické důvody, které vedly k oznámení kurzarbeit?

Ve formuláři pro oznámení výpadku práce u místního úřadu práce se detailně zdůvodňují jeho příčiny. Formulář zahrnuje čestné prohlášení zaměstnavatele, že informace uvedl podle nejlepšího vědomí a svědomí.

Pokud ve firmě existuje orgán zastupující zaměstnance, musí údaje poskytnuté zaměstnavatelem buď odsouhlasit nebo odevzdat vlastní stanovisko. Oznámení se podává buď v písemné formě nebo elektronicky na úřad práce, v jehož obvodu má firma sídlo (§ 99 odstavec 1 věta 1 sociálního zákoníku III).

3. Musí zaměstnavatel oznámit režim kurzarbeit za celou firmu, nebo se může týkat pouze některých jejich útvarů?

Režim kurzarbeit se nemusí zavádět a oznamovat za celou firmu. Tento režim může být také omezený na jednotlivé útvary firmy nebo podniku.

4. Jakou roli hraje rada zaměstnanců při zavádění režimu kurzarbeit a co se děje v případě, že rada zaměstnanců v dané firmě neexistuje?

Předpokladem pro zavedení režimu kurzarbeit ve firmě je, aby s tím souhlasila rada zaměstnanců. Pokud v podnicích/firmách bez rady zaměstnanců neplatí žádná kolektivní smlouva s doložkou o režimu kurzarbeit, nebo pokud zaměstnavatel nevyhoví smlouvu za účelem dosažení jiných smluvních podmínek se zkrácenou pracovní dobu, může být režim kurzarbeit zaveden pouze se souhlasem dotčených zaměstnanců. Částečně je takový souhlas již obsažen v podobě smluvní doložky o režimu kurzarbeit v pracovní smlouvě. Na tomto základě může zaměstnavatel pak režim kurzarbeit nařídit. Pokud tomu tak není, je režim kurzarbeit nutné dojednat individuálně, resp. v rámci individuálních pracovních smluv.

5. Co se vlastně stane, pokud se zaměstnavatel a rada zaměstnanců na zavedení režimu kurzarbeit neshodnou?

Podle § 87 odst. 1 č. 3 zákona o účasti zaměstnanců na rozhodování v podnicích (*Betriebsverfassungsgesetzes*) má rada zaměstnanců při zavádění režimu kurzarbeit právo spolurozhodovat. Konkrétně to znamená: Pokud se zaměstnavatel a rada zaměstnanců neshodnou v otázce, zda a v jaké podobě má být režim kurzarbeit zaveden, může se jak zaměstnavatel, tak rada zaměstnanců obrátit na smírčí orgán. Rozhodnutí smírčího orgán nahrazuje dohodu mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců (§ 87 odst. 2 zákona o účasti zaměstnanců na rozhodování v podnicích).

6. Je proces přiznávání a vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době byrokratický?

Spolkový úřad práce celou proceduru spojenou s podáváním žádosti maximálně zjednodušil a množství údajů, které je třeba nahlásit, omezil na minimum. Dávky jsou zaměstnavatelům vyplaceny zpravidla do 15 pracovních dnů po podání žádosti. V praxi se osvědčil dvoufázový proces, tj. nejprve vyplacení příspěvků při zkrácené pracovní době a poté jejich refundace. Rychlý a nebyrokratický postup je v zájmu všech zúčastněných. Zaměstnanci příslušného úřadu práce jsou k dispozici pro případné dotazy. Formulář pro oznámení režimu a formulář pro žádost o refundaci naleznete na internetových stránkách Spolkového úřadu práce (www.arbeitsagentur.de). Také zpětná vazba od zaměstnavatelů dotčených zkrácenou pracovní dobou je vesměs pozitivní, ať už s ohledem na samotnou proceduru podávání žádostí i jejich zpracování.

(D) Výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době**1. Jak se příspěvek při zkrácené pracovní době vypočítává?**

Mnoho firem pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době používá software. Pokud takovýto software není k dispozici, je možné využívat tabulku Spolkového úřadu práce.

2. Z čeho se vypočítává příspěvek při zkrácené pracovní době, když jsou příjmy zaměstnanců vyšší než strop vyměřovacího základu stanovený pro povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění?

Příspěvek při zkrácené pracovní době se počítá z rozdílu mezi skutečně dosaženou mzdou (tzn. skutečnou hrubou mzdou za měsíc, v němž byl uplatněn režim kurzarbeit) a mzdou sjednanou (tzn. hrubou mzdou podléhající povinným odvodům, která by byla zaměstnanci vyplacena, pokud by v měsíci, za který je nárok na příspěvek uplatňován, k výpadku práce nedošlo). Za sjednanou mzdu se proto zásadně považuje pravidelně vyplácená mzda (odměna za práci) ve smyslu sociálního pojištění až do výše stropu vyměřovacího základu, po jehož dosažení jsou příjmy osvobozeny od povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění (*Beitragsbemessungsgrenze*). Stejně jako v případě podpory v nezaměstnanosti je i tímto způsobem pojištěn výpadek mzdy až do výše, ze které se hradí povinné odvody. Pokud se i během režimu kurzarbeit dostane skutečně dosažený výdělek nad strop vyměřovacího základu, nemůže být příspěvek při zkrácené pracovní době přiznán.

3. Zohledňují se ve výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době příplatky k tomuto příspěvku sjednané kolektivní smlouvou?

Dorovnávací příplatky, tj. příplatky k příspěvku při zkrácené pracovní době, placené zaměstnavatelem se při výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době nezohledňují. Pokud výpadek mzdy i nadále trvá, příspěvek při zkrácené pracovní době nesnižují.

4. Mají dříve uzavřené dohody na podporu udržení zaměstnanosti vliv na výši příspěvku při zkrácené pracovní době?

Dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců nebo – když není zřízena rada zaměstnanců - zaměstnanci na podporu udržení pracovních míst (tzv. dohody o udržení zaměstnanosti dočasnou změnou pracovní doby) nemají negativní dopad na výši příspěvku při zkrácené pracovní době, tedy při režimu kurzarbeit. Výše tohoto příspěvku se řídí výší mzdy, která byla vyplácená před uzavřením dohody na podporu udržení zaměstnanosti.

5. V jaké výši se příspěvek při zkrácené pracovní době vyplácí?

Příspěvek při zkrácené pracovní době se vypočítává podle výpadku čisté mzdy. Zaměstnanci pracující v režimu kurzarbeit obdrží 60 procent tzv. paušalizované čisté mzdy. Pokud v domácnosti žije minimálně jedno dítě, činí tento příspěvek při zkrácené pracovní době 67 procent.

Balíček sociální ochrany II obsahuje další zvláštní úpravy režimu kurzarbeit, které se týkají také výše příspěvku při zkrácené pracovní době. Zaměstnancům, jejichž mzda se z důvodu koronavirové pandemie se snížila minimálně o polovinu, se bude tento příspěvek postupně navyšovat. Od čtvrtého měsíce čerpání se navýší na 70 (resp. 77 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem) a od sedmého měsíce na 80 procent (resp. 87 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem). Tato úprava příspěvku při zkrácené pracovní době se se zohledňuje pro

měsíce čerpání počínaje 01.03.2020. To znamená, že zvýšený příspěvek při zkrácené pracovní době je možné čerpat poprvé v červnu 2020 (tj. prvním měsíci splňujícím podmínku čtvrtého měsíce čerpání).

Tabulku pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době najdete na webových stránkách Spolkového úřadu práce (www.arbeitsagentur.de).

6. Musejí mít zaměstnanci před vznikem nároku na navýšení příspěvku při zkrácené pracovní době od čtvrtého měsíce výpadek mzdy minimálně 50 procent po dobu všech tří měsíců?

Předpokladem pro vznik nároku na navýšení příspěvku při zkrácené pracovní je výpadek práce v rozsahu minimálně 50 procent „v daném měsíci čerpání“. To znamená, že pro vznik nároku na vyšší plnění je dostačující, když zaměstnanec ve čtvrtém měsíci čerpání nebo v následujících měsících postihne výpadek mzdy minimálně v rozsahu 50 procent. Není nutné, aby odpovídající výpadek práce nastal také již v měsících předcházejících. Rozsah výpadku práce v těchto měsících není rozhodující. Referenčním měsícem pro výpočet měsíců čerpání příspěvku je březen 2020.

7. Jaký dopad má přerušení čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době na možnost jeho navýšení od čtvrtého, resp. sedmého měsíce?

Zaměstnanci, kteří by příspěvek při zkrácené pracovní době pobírali například v březnu, dubnu a červnu 2020, ale v květnu 2020 v režimu kurzarbeit nepracovali, by zvýšený příspěvek pobírali od července (čtvrtý měsíc čerpání). Pro nárok na zvýšenou sazbu příspěvku při zkrácené pracovní době je dostačující, když ho zaměstnanec pobíral celkově po dobu tří, resp. šesti měsíců. Dojde-li k přerušení režimu kurzarbeit, nezačínají se měsíce čerpání automaticky počítat znovu od začátku.

(E) Vedlejší výdělků

1. Jak výši příspěvku při zkrácené pracovní době ovlivňuje přivýdělek / vedlejší zaměstnání?

Pokud zaměstnanec vedlejší činnost vykonával již před zkrácením pracovní doby (tzn. před zavedením režimu kurzarbeit), nemá to žádné dopady, tj. tato skutečnost se nezohledňuje při výpočtu výše příspěvku při zkrácené pracovní době. Pokud však zaměstnanec vedlejší činnost zahájí během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době, zohledňuje se při výpočtu výše tohoto příspěvku odměna, kterou zaměstnanec za tuto činnost docílí, protože dochází ke zvýšení skutečně dosažených příjmů.

Výdělky plynoucí z vedlejší činnosti zahájené během režimu kurzarbeit se po dobu omezenou, konkrétně do 31.12.2020, nebudou v plné výši připočítávat k příspěvku při zkrácené pracovní době.

do této doby se výdělky plynoucí z vedlejší činnosti ve všech profesích a odvětvích zahájené během režimu kurzarbeit nezohledňovaly při výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době až do plné výše dosavadního měsíčního příjmu. Možnosti přivýdělku balíček sociální ochrany I dříve nově přiznával pouze pro vedlejší činnosti v systémově významných profesích a odvětvích, přičemž tato úprava platila na dobu omezenou do 31.10.2020. Balíčkem sociální ochrany II byly možnosti přivýdělku rozšířeny na všechny profese a prodlouženy až do 31.12.2020.

V případě brigád a pracovních činností drobného rozsahu, tj. s výdělkem do 450 eur měsíčně (*450-Euro-Jobs*), se přivýdělek nezohledňuje ani v případě, že překročí výši sjednané mzdy.

Výše příspěvku při zkrácené pracovní době se v těchto případech nemění.

Systémový význam mají odvětví a profese nezbytné pro veřejný život, bezpečnost a zásobování. Patří sem zejména zdravotnictví a péče, tj. nemocnice, lékařské ordinace a lékárny, dále zemědělství a potravinářství i zásobování potravinami. Orientaci pro posouzení systémového významu odvětví a profesí poskytuje nařízení o kritických infrastrukturách podle zákona o Spolkovém úřadu pro bezpečnost informačních technologií (*Gesetz für das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, BSI-Gesetz*).

2. Je pravda, že přivýdělek nepodléhá povinným odvodům pojistného?

U vedlejšího výdělku dosaženého z činnosti v odvětvích a profesích se systémovým významem, od 01.04.2020 ve všech profesích a odvětvích, zahájené během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době nevzniká nezávisle na výši výdělku povinnost odvodů na státní politiku zaměstnanosti. Zda a do jaké míry dochází ke zproštění od povinnosti odvodů na ostatní oblasti sociálního a zdravotního pojištění, upravují obecné předpisy.

3. Pracuji v režimu kurzarbeit a chci nastoupit do vedlejšího pracovního poměru (např. v rámci sklizně chřestu), komu a jak to musím nahlásit?

Zahájení vedlejšího pracovního poměru musíte stejně jako výši vedlejšího příjmu z ní dosahovaného nahlásit svému (hlavnímu) zaměstnavateli. S hledáním vhodného vedlejšího zaměstnání pomůže místní úřad práce.

Spolkové ministerstvo pro výživu a zemědělství navíc na webových stránkách www.daslandhilft.de zřídilo platformu „Job gesucht - Erntehelfer gefunden!“, díky níž mezi sebou mohou zemědělci a zájemci o výpomoc při sklizni rychle a bezplatně navázat kontakt.

4. Kdo prověřuje, zda vedlejší příjem po součtu s příspěvkem při zkrácené pracovní době nepřekračuje limit, do kterého se tento příjem nemusí zohledňovat?

Skutečnost, zda nedošlo k překročení limitu pro zohlednění vedlejšího příjmu, prověřuje hlavní zaměstnavatel. Za tímto účelem mu zaměstnanec bezodkladně předkládá potvrzení o výši vedlejšího příjmu. Úkolem zaměstnavatele je pak vypočítat výši příspěvku při zkrácené pracovní době, a přitom zohlednit výpadek práce i celkové příjmy dotčeného pracovníka v předmětném měsíci, tj. také vedlejší příjem daného pracovníka.

Vedlejší příjem se při výpočtu příspěvku při zkrácené pracovní době započítává však teprve v případě, že celkové příjmy během režimu kurzarbeit (skutečný příjem z hlavního zaměstnání, vedlejší příjem a příspěvek při zkrácené pracovní době a případné dorovnávací příplatky) převyšují příjem z hlavního zaměstnání před zavedením režimu kurzarbeit.

(F) Dopady pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době na pozici v systému sociálního zabezpečení

1. Nezhorší se zavedením režimu kurzarbeit postavení zaměstnanců v systému sociálního zabezpečení?

Ne. Zaměstnanci pracující v režimu kurzarbeit se sice musejí smířit s nižšími příjmy, zůstávají však i nadále v pracovním poměru s povinnými odvody. Jejich postavení v jednotlivých oblastech systému sociálního zabezpečení jako zdravotním, důchodovém, úrazovém pojištění, pojištění pro případ potřeby dlouhodobé péče a pojištění pro případ nezaměstnanosti zůstává zachováno.

2. Kdo během režimu kurzarbeit odvádí příspěvky na sociální pojištění?

V případě mzdy za práci, kterou si zaměstnanec vydělá během režimu kurzarbeit, platí i nadále část pojistného zaměstnavatel a část zaměstnanec. Za pracovní dobu, která vlivem režimu kurzarbeit odpadne a za niž se vyplácí příspěvek při zkrácené pracovní době, se povinné odvody snižují na 80 procent. Hradí je pouze zaměstnavatel. Po dobu určitou, tj. od 01.03.2020 do 31.12.2020, mu jsou refundovány Spolkovým úřadem práce v tzv. paušalizované podobě.

3. Jak se kurzarbeit projeví na nároku na důchod?

Během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době zůstávají zaměstnanci i nadále v systému důchodového pojištění. Odvody vyměřené za sníženou mzdu hradí jako obvykle jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

Aby později nedošlo ke znevýhodnění při výpočtu výše důchodu, platí se ještě navíc odvody na základě 80procentního výpadku mzdy (rozdíl mezi sjednanou a skutečnou mzdou), ty hradí pouze zaměstnavatel. Po dobu určitou, tj. od 01.03.2020 do 31.12.2020, si je zaměstnavatel může nechat refundovat úřadem práce.

Dotazy týkající se dopadů režimu kurzarbeit na pozdější důchodové dávky zodpoví osobně zaměstnanci informačních a poradenských pracovišť Německé správy důchodového pojištění (*Deutsche Rentenversicherung*) nebo na servisní lince 0800 1000 480 70.

4. Má příspěvek při zkrácené pracovní době vliv na nárok a výši podpory v nezaměstnanosti?

Režim kurzarbeit v mnoha případech umožní vyhnout se výpovědím. Pokud by k nim mělo i tak dojít, nevzniknou zaměstnancům vlivem zavedení tohoto režimu žádné nevýhody. Doba pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době nemá negativní vliv na nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době neznamená, že by za účelem udržení zaměstnanosti byla pracovní činnost podléhající povinným odvodům od této povinnosti zásadně osvobozena. Tomu tak není ani v případě, kdy zaměstnanci v rámci zavedeného režimu kurzarbeit už neodvádějí žádnou práci.

Doba pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době se započítává jako „normální“ odpracovaná doba do doby pojištění, která je nutná pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a jako taková se také zohledňuje také při výpočtu délky trvání nároku.

Pokud zaměstnanci po pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době přijdou o práci, počítá se podpora v nezaměstnanosti podle výdělku, kterého by dosáhli bez výpadku

práce. Tímto způsobem je zajištěno, že zaměstnancům nevzniknou žádné nevýhody s ohledem na podmínky stanovené pro získání dávek, pokud po pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době přijdou o práci.

5. Je možné dát zaměstnancům výpověď během nahlášeného režimu kurzarbeit?

Podle zásady adekvátnosti (výpověď jako poslední řešení) může zavedení zkrácené pracovní doby při dočasném výpadku práce coby mírnějšího řešení znemožnit výpověď z organizačních důvodů. Režim kurzarbeit však výpovědi z organizačních důvodů nevylučuje, pokud možnost zaměstnávání dotčených pracovníků odpadá natrvalo. Dojde-li skutečně na výpověď, už není možné příspěvek při zkrácené pracovní době dále vyplácet.

6. Mají kurzarbeit a pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době dopad na příspěvky na integraci obtížně umístitelných osob, které na své zaměstnance zaměstnavatel případně pobírá?

Příspěvek na integraci osob obtížně umístitelných na trhu práce (*Eingliederungszuschuss*) se vypočítává podle tzv. zohlednitelné mzdy. Ta se skládá z pravidelně vyplácené mzdy a paušalizovaného podílu zaměstnavatele na celkových odvodech na sociální a zdravotní pojistné. Za období, během nichž zaměstnavatel nevyplácí žádnou mzdu, se příspěvek na integraci odpovídajícím způsobem snižuje, resp. neposkytuje. Tato období nemají dopad na délku přiznání podpory. Bližší informace podá příslušný úřad práce.

(G) Další vzdělávání a zvyšování kvalifikace

1. Je během režimu kurzarbeit možná podpora dalšího vzdělávání?

Sociální zákoník část III umožňuje podporu zaměstnanců částečným nebo kompletním převzetím nákladů na další vzdělávání, a to v případě že

- je zaměřené na znalosti a schopnosti, které jdou nad rámec školení k prohloubení kvalifikace potřebné výlučně pro danou pracovní pozici,
- získali profesní kvalifikaci minimálně před čtyřmi lety,
- se v posledních čtyřech letech před podáním žádosti neúčastnili žádného kurzu dalšího vzdělávání financovaného na základě ustanovení sociálního zákoníku část III,
- se kurz koná mimo firmu a trvá déle než 160 hodin,
- kurz i pořadající subjekt jsou akreditované pro tento typ podpory,
- zaměstnanci jsou dotčeni strukturálními změnami nebo chtějí absolvovat kurz dalšího vzdělávání zaměřený na úzkoprofilové pozice, na které se těžko hledají vhodní uchazeči. Tato podmínka nemusí být splněna u firmem s méně než 250 zaměstnanci.

2. Jak funguje podpora dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce v praxi?

S žádostí o převzetí nákladů na kurzy dalšího vzdělávání se na úřad práce může obrátit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanci.

Úřad prověří nárok na finanční podporu a zjistí, zda je jí možné poskytnout. V případě schválení podpory je zaměstnancům zpravidla vydán tzv. vzdělávací poukaz. Zaměstnanci mohou tento poukaz za podmínek v něm stanovených dle vlastní volby uplatnit u některé instituce akreditované pro další vzdělávání.

Prospekt "Förderung der beruflichen Weiterbildung" (podpora profesního vzdělávání) nabízí tipy, jak najít vhodný vzdělávací kurz. Prospekt lze získat prostřednictvím úřadu práce. Podrobné informace o akreditovaných vzdělávacích kurzech naleznete také v internetové databázi "KURSNET" zaměřené na odborné a další vzdělávání. Také samotné vzdělávací instituce nabízejí rozsáhlé informace o akreditovaných kurzech.

3. Jaké možnosti dalšího vzdělávání se firmě nabízejí, pokud zavádění kurzarbeit není zapotřebí a jak může další vzdělávání firmě pomoci, aby se režim kurzarbeit nemusel zavádět?

Přijetí zákona o vzdělávacích příležitostech (*Qualifizierungschancengesetz*) v roce 2019 umožnilo podporu dalšího vzdělávání pracovníků nezávisle na jejich kvalifikaci, věku a velikosti firmy.

Podpora je díky tomu přístupná většímu okruhu příjemců. Rozšíření podpory dalšího vzdělávání směřuje na všechny pracovníky vykonávající takové pracovní činnosti, které by v budoucnosti mohly být nahrazeny technologickými řešeními nebo jinak dotčeny strukturálními změnami, nebo pracovníky, kteří se chtějí absolvovat kurzy dalšího vzdělávání v úzkoprofilových profesích.

Podpora dalšího vzdělávání zahrnuje jednak převzetí nákladů na další vzdělávání (např. nákladů na vzdělávací kurz) pro jednotlivého zaměstnance (podpora zaměstnanců) a jednak poskytnutí příspěvku na mzdu za dobu absence v práci způsobenou účastí na kurzu dalšího vzdělávání, který se vyplácí zaměstnavateli (dávka pro zaměstnavatele).

Podmínkou pro převzetí nákladů na další vzdělávání a vyplácení příspěvků na mzdy je kofinancování ze strany zaměstnavatele. Druh a rozsah podpory závisí na velikosti firmy.

4. Je možné pokračovat v kurzu dalšího vzdělávání, který začal před zahájením režimu kurzarbeit?

To je v zásadě možné, pokud se v daném případě jedná o kurzy dalšího vzdělávání probíhající při zaměstnání (např. večer nebo o víkendu). Pokud před zahájením režimu kurzarbeit začal u zaměstnavatele kurz zvyšování kvalifikace, který probíhá částečně nebo kompletně během pracovní doby a vyžaduje uvolnění daného zaměstnance, je třeba vzít v úvahu, že příspěvek při zkrácené pracovní době se platí za ekonomicky podmíněné výpadky. Pracovníci jsou však v těchto případech uvolnění z důvodu účasti na školení, tudíž mzdové nároky trvají i nadále. Úřad práce při pokračujícím vyplácení mzdy pracovníkům případně i nadále nese náklady na jejich další vzdělávání.

5. Může kurz dalšího vzdělávání zahájený během režimu kurzarbeit pokračovat, když tento režim zcela nebo částečně skončí?

Účast na kurzu dalšího vzdělávání nesmí bránit v návratu k normální pracovní době. Musí být možné přizpůsobit kurz částečně nebo zcela zrušené zkrácené pracovní době, tedy režimu kurzarbeit, a při návratu k regulární pracovní době ho ukončit. Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí a zaměstnance nadále uvolní, může kurz případně pokračovat i po skončení režimu kurzarbeit. Detailní informace o dalším financování v rámci podpory podle zákona o vzdělávacích příležitostech poskytne příslušný úřad práce.

6. Kdo rozhoduje o tom, jaké programy na zvýšení kvalifikace přicházejí v úvahu? Zaměstnavatel nebo zaměstnanci?

Na obsahu, druhu a délce dalšího vzdělávání se dohodnou zaměstnavatel a zaměstnanec.

7. Co konkrétně musím udělat, aby můj kurz dalšího vzdělávání úřad práce finančně podpořil?

S žádostí o převzetí nákladů na kurz zvyšování kvalifikace se na úřad práce může obrátit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

Úřad práce prověří nárok na poskytnutí finanční podpory a v případě jeho oprávněnosti zaměstnanci zpravidla vystaví vzdělávací poukaz. Za podmínek v něm stanovených pak zaměstnanci mohou dle vlastní volby tento poukaz uplatnit u některé instituce akreditované pro další vzdělávání.

Prospekt "Förderung der beruflichen Weiterbildung" (podpora profesního vzdělávání) nabízí tipy, jak najít vhodný vzdělávací kurz. Prospekt lze získat prostřednictvím úřadu práce. Podrobné informace o akreditovaných vzdělávacích kurzech naleznete také v internetové databázi "KURSNET" zaměřené na odborné a další vzdělávání. Také samotné vzdělávací instituce nabízejí rozsáhlé informace o akreditovaných kurzech.

Zároveň mohou zaměstnavatelé na úřadě práce zažádat o příspěvek na mzdu, pokud zaměstnance na kurz zvyšování kvalifikace uvolní a během konání tohoto kurzu zaměstnanci dále vyplácejí mzdu. V případě kladného rozhodnutí vyplácí úřad práce příspěvek na mzdu přímo zaměstnavateli.

Poslední aktualizace: 01.08.2020 / Případné aktualizace německé verze jsou zohledněny pouze do tohoto data. Pozdější aktualizace budou doplněny.