



Stav ke dni: 25. června 2021

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) Oznamování, podávání žádosti a dokládání nároku
- (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 je příspěvek při zkrácené pracovní době (*Kurzarbeitergeld*)?

Úřad práce (*Agentur für Arbeit*) vyplácí příspěvky při zkrácené pracovní době jako 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 pracovníky dále zaměstnávat i v případě výpadku zakázek. Příspěvek při zkrácené pracovní době tedy předchází propouštění.

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

Ano, protože pandemie covidu-19 má citelné dopady na trh práce a ekonomiku byla vydaná mimořádná ustanovení pro poskytování příspěvku při zkrácené pracovní době. Předpoklady pro čerpání tohoto příspěvku byly zmírněné a rozsah plnění rozšířený.

Požadavek, aby výpadkem výdělku v důsledku výpadku práce byla postižená minimálně třetina osob pracujících ve firmě, byl na přechodnou dobu snížený na deset procent osob pracujících ve firmě.

Doba čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době byla prodloužená až na 24 měsíců.

Pro zmírnění dopadů ušlého výdělku byl příspěvek při zkrácené pracovní době pro zaměstnance s výpadkem příjmů ve výši minimálně 50 procent od čtvrtého měsíce čerpání navýšený na 70, resp. pro zaměstnance s dítětem na 77 procent a od sedmého měsíce čerpání na 80, resp. 87 procent; to platí také pro příspěvek při sezónně podmíněném zkrácení pracovní doby (*Saison-Kurzarbeitergeld*: pokud nemohou firmy ve stavebnictví vlivem povětrnostních podmínek nebo kvůli nedostatku zakázek pracovat).

Pro snížení zátěže zaměstnavatelů refunduje Spolkový úřad práce tzv. paušalizovanou formou odvody na sociální pojištění, které musejí sami zaměstnavatelé hradit za své zaměstnance pracující v režimu kurzarbeit ze mzdy ušlé v důsledku zkrácené pracovní doby.

Ustanovení upravující příspěvky při zkrácené pracovní době zahrnují i práci agenturních pracovníků.

Mimořádná ustanovení platí v zásadě do 31. prosince 2021.

Detailní popis jednotlivých mimořádných ustanovení naleznete v níže uvedených otázkách a odpovědích.

3. Jak rychle je možné zavést režim kurzarbeit a jak celý proces u Spolkového úřadu práce probíhá?

Kurzarbeit, tedy režim zkrácené pracovní doby, je v případě výpadku zakázek možné zavést odpovídajícím ujednáním 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 zaměstnavatel 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. Příslušný úřad práce najdete na adrese www.arbeitsagentur.de.

4. Není pro zaměstnavatele finančně výhodnější dát zaměstnancům výpověď?

Výhoda kurzarbeit spočívá v tom, že v případě zlepšení situace je možné pracovní dobu okamžitě prodloužit nebo se opět vrátit na normální pracovní dobu. Zaměstnanci jsou okamžitě opět k dispozici a zaměstnavatel je nemusí nejprve hledat, přijímat a zapracovávat.

V případě výpovědi mají zaměstnanci navíc až do uplynutí výpovědní lhůty nárok na mzdu za práci v plné výši, a sice nezávisle na tom, zda je ještě možné je zaměstnávat na plný úvazek nebo ne. Kurzarbeit přináší firmě okamžité snížení nákladů.

5. 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. 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 kurzarbeit a formulář žádosti o refundaci naleznete na internetových stránkách Spolkového úřadu práce: www.arbeitsagentur.de (v němčině). Na těchto webových stránkách najdete také informace o tom, jakým způsobem můžete podat oznámení online prostřednictvím eServices nebo pomocí aplikace Kurzarbeit-App.

6. Jak se z daňového hlediska přistupuje k dorovnávacím příplatkům ze strany zaměstnavatele?

Kromě toho, že zaměstnavatel má možnost přikročit k dobrovolným dorovnávacím příplatkům (*Aufstockungsbeträge*) k příspěvku při zkrácené pracovní době, stanovují mnohé kolektivní smlouvy navýšení formou přídatku placeného zaměstnavatelem. Podle platné legislativy se v tomto případě jedná o zdanitelnou odměnu za práci.

Zákonem o realizaci daňových podpůrných opatření ke zvládnutí pandemie covidu-19 (*Corona-Steuerhilfegesetz*) ze dne 19. června 2020 byly přídatky zaměstnavatele k příspěvku při zkrácené pracovní době a příspěvek při sezónně podmíněném zkrácení pracovní doby do 80 procent rozdílu mezi sjednanou a skutečnou mzdou podle § 106 sociálního zákoníku část III dočasně osvobozené od daně (§ 3 č. 28a zákona o dani z příjmu). Ustanovení o osvobození od daně bylo daňovým zákonem pro rok 2020 prodlouženo o rok. Nulové zdanění tak platí pro období výplaty mezd počínaje 29. únorem 2020 a konče před 1. lednem 2022. Na nezdanitelné přídatky zaměstnavatele se daňová progrese rovněž vztahuje.

7. Na co je při pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době nutné dbát z daňového hlediska?

Příspěvek při zkrácené pracovní době je osvobozený od daně. Tato dávka je však náhradou mzdy a jako taková podléhá tzv. výhradě daňové progresse. To jinými slovy znamená, že příspěvek při zkrácené pracovní době (včetně nezdanitelných přídavků zaměstnavatele a případných dalších náhrad mzdy) se výlučně pro účely stanovení osobní daňové sazby fiktivně připočítává k ostatním dani podléhajícím příjmům. To vede k vyšší daňové sazbě. V rámci druhého kroku se tato zvýšená daňová sazba uplatní na zdanitelné příjmy (bez příspěvku při zkrácené pracovní době, nezdanitelných přídavků zaměstnavatele a případných dalších náhrad mzdy). Příjemci příspěvku při zkrácené pracovní době jsou povinni odevzdat daňové přiznání, pokud jim v uplynulém kalendářním roce celkově vyplacené příspěvky při zkrácené pracovní době, popř. spolu s nezdanitelnými přídavky zaměstnavatele nebo dalšími náhradami mzdy (např. příspěvky v nezaměstnanosti, nemocenská, rodičovský příspěvek) přesahují částku 410 eur. Výhrada daňové progresse nemůže být zohledňována zaměstnavatelem již při srážce daně ze mzdy, ale nejdříve při daňovém výměru prováděném finančním úřadem. Jaké konkrétní daňové dopady v jednotlivých případech vzniknou, závisí na různých faktorech, např. daňové třídě, resp. na kombinaci daňových tříd manželů nebo registrovaných partnerů, výši srážek ze mzdy, jiných příjmech podléhajících zdanění, odečitatelných výdajích na důchodové zabezpečení nebo dalších odvodech. Je možné, že dojde k vrácení přeplatku daně, nebo že daň bude naopak nutné doplatit. Další informace o daňových aspektech vám poskytne příslušný finanční úřad.

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

Za mzdu, která zavedením režimu kurzarbeit odpadne (fiktivní mzda), se platí odvody na sociální pojištění. Jako vyměřovací základ pro výpočet odvodů na sociální pojištění se vychází z 80 procent ušlé mzdy. Výše příspěvků se proto neřídí výší příspěvku při zkrácené pracovní době. Pandemii podmíněné postupné navyšování příspěvku při zkrácené pracovní době po čtvrtém a sedmém měsíci nemá žádný dopad na výši odvodů.

9. Kdo platí odvody na sociální pojištění z příspěvku při zkrácené pracovní době?

Sociální odvody (podíl zaměstnavatele i podíl zaměstnance) vyměřené z této fiktivní mzdy hradí pouze zaměstnavatel. Celková výše příspěvků na sociální zabezpečení je tak závislá na výši zbývajících mzdy, pokud se ještě pracuje v režimu kurzarbeit, a výpadku mzdy, nezávisí však už na procentuální výši příspěvku při zkrácené pracovní době.

Pro zmírnění finanční zátěže Spolkový úřad práce na základě momentálně platných mimořádných ustanovení o příspěvku při zkrácené pracovní době zaměstnavateli tyto zaplacené sociální odvody do 30. září 2021 refunduje v tzv. paušalizované formě. Od 1. října 2021 do 31. prosince 2021 budou firmám, které režim kurzarbeit zavedly v období do 30. září 2021, refundovány sociální odvody do výše 50 procent v tzv. paušalizované formě.

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

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 (§ 106 sociálního zákoníku část III). Pokud se vyplácí vyšší příplatek, platí se odvody na pojistné pouze za částku převyšující tuto hranici (§ 1 odst. 1 č. 8 nařízení o klasifikaci příplatků vyplácených zaměstnavatelem jako mzdy za práci). Toto ustanovení upravující odvody na sociální pojištění platí bez časového omezení.

11. 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 za ni poskytuje náhradu mzdy v obvyklé výši.

12. Vzniká nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době za svátky?

Za svátky mají pracovníci v režimu kurzarbeit nárok na vyplacení náhrady mzdy. 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 běžně pracuje také o svátcích (např. v hotelnictví nebo gastronomii), mají zaměstnanci, kteří by za normálních okolností (tj. pokud by nebyl zavedený režim kurzarbeit) 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 předpoklady 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 pracovních vztahů dohodnou 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 oznámený 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 přechodně do 31. prosince 2021 ve firmách, které do 30. září 2021 zavedly režim kurzarbeit, je minimálně deset procent pracovníků v ní zaměstnaných postiženo výpadkem mzdy vždy v rozsahu vyšším než deset procent jejich měsíční hrubé mzdy.

Za normálních okolností, tj. bez mimořádného ustanovení podmíněného pandemií, musí být takto postižená minimálně třetina zaměstnanců.

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

Nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době mají všichni zaměstnanci podléhající povinnosti platit odvody na sociální pojištění za podmínky, že nejsou ve výpovědi a že výpadkem práce, který je vyšší než deset procent, je postižena minimálně třetina zaměstnanců. Přechodně byla na období do 31. prosince 2021 snížena minimální hranice ze třetiny na deset procent zaměstnanců. To platí pro firmy, které práci v režimu kurzarbeit zahájily do 30. září 2021.

3. Existují konkrétní předpisy pro individuální sjednání režimu kurzarbeit?

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

Toto ujednání by mělo upravovat minimálně míru zkrácení pracovní doby, resp. rozsah režimu kurzarbeit a dále zahájení a předpokládaný konec režimu kurzarbeit. Je vhodné, aby konec byl dojednaný 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 ujednání o zavedení režimu kurzarbeit nemohou učinit ani Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí, ani Spolkový úřad práce, protože tato ujednání 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.

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

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

5. Jakého rozsahu může výpadek práce pro zaměstnance v režimu kurzarbeit dosáhnout?

Zda dojde k výpadku práce v rozsahu hodin, dnů nebo dokonce týdnů, se řídí stavem zakázek a ujednáními ve firmě. V případě výpadku práce v rozsahu 50 procent dostanou zaměstnanci za 50 procent pracovní doby regulérní mzdu a za druhou polovinu své pracovní doby 60, resp. 67 procent mzdy vyplacených v rámci příspěvku při zkrácené pracovní době (o pandemii podmíněném dočasném navýšení příspěvku při zkrácené pracovní době pojednává otázka D 5). V případě režimu označovaného *kurzarbeit 0* je výpadek práce stoprocentní, to znamená, že práce je na přechodnou dobu kompletně pozastavena.

6. 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.

7. 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 pracují minimálně jeden den v měsíci, během něhož se pracuje 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 přerušovaný např. kvůli rodičovské dovolené.

8. 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 učňovské odměny (§ 19 odst. 1 č. 2 zákona o učňovském vzdělávání (*BBiG - Berufsbildungsgesetz*)).

Poté je možné přistoupit k vyplácení příspěvku při zkrácené pracovní době. V instrukcích k příspěvku při zkrácené pracovní době vydaných Spolkovým úřadem práce se doporučuje, aby firma – po konzultaci s jeho oddělením profesního poradenství – do posuzování 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).

Nastane-li situace, kdy firma režim kurzarbeit nejprve ukončí a pracuje se opět v plném rozsahu, a pak znovu dojde alespoň k částečnému výpadku práce, mají učňové opět nárok na vyplácení učňovské odměny za předpokladu, že mezi oběma fázemi režimu kurzarbeit ve firmě uplynuly minimálně tři měsíce.

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

Ano, příspěvek při zkrácené pracovní době se vyplácí i učňům, kteří po skončení učebního poměru nastoupili (na dobu určitou nebo neurčitou) do pracovního poměru poléhajícímu povinným odvodům na pojištění, a to buď ve firmě, kde se vyučili, nebo u jiného zaměstnavatele za podmínky, že se daná firma nachází v režimu kurzarbeit.

10. Existuje nějaká podpora umožňující zamezit zavádění kurzarbeit pro učně?

V rámci spolkového programu pro zajištění učňovských míst (*Ausbildungsplätze sichern*) mohou firmy vzdělávající učně za určitých podmínek získat finanční podporu na zachování svých vzdělávacích aktivit. Jejím smyslem je ve firmách vzdělávajících učně zamezit navzdory tomu, že došlo k výpadku práce, zavádění režimu kurzarbeit pro učně.

Firmy vzdělávající učně tak mohou v případě výpadku práce v rozsahu minimálně 50 procent při splnění dalších předpokladů získat příspěvky na učňovskou odměnu i příspěvky na odměnu pro instruktory praktického vyučování v případě, že režim kurzarbeit nezavedou i pro učně a instruktory.

Příspěvky, jejichž cílem je zamezit zavádění režimu kurzarbeit (*Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit*) se dočasně vyplácejí do konce prosince 2021.

Bližší informace o tomto typu podpory a dalších typech jsou zveřejněné na internetu na stránkách Spolkového úřadu práce na adrese www.arbeitsagentur.de (v němčině).

11. 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, jeden z předpokladů pro přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době, však musí vzniknout vlivem 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 může být krytý plavecký bazén, kterému úřední nařízení předepisuje 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 způsobený ekonomickými důvody. Na režim kurzarbeit tak mohou přejít například řidiči městského dopravního podniku, který v důsledku pandemie covidu-19 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 zvláště vytižený úsek (např. na zdravotní úřad (jeho kompetence jsou do určité míry srovnatelné s českými hygienickými stanicemi)).

12. Jak má postupovat zaměstnavatel v případě osob vykonávajících činnost drobného rozsahu, když není práce? Musí jim dát nejprve výpověď a teprve potom smí oznámit kurzarbeit?

Podmínkou pro zavedení 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.

13. 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 nevyklučuje přiznání příspěvku při zkrácené pracovní době, pokud zaměstnancův pracovní poměr poléhá povinným odvodům. Dopad příjmů převyšujících strop vyměřovacího základu pro povinné odvody řeší otázka D2.

14. 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 splněny ostatní běžné předpoklady pro pobírání tohoto příspěvku. Toto ustanovení 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 akreditované nemocnice, které za období do 31. května 2021 obdržely z prodlouženého záchranného balíčku pro zdravotnictví kompenzační platby, protože je jednotlivé spolkové země na základě údajů o výskytu onemocnění covid-19 a podílu volných lůžek intenzivní péče pro tento účel vybraly. Během tohoto období jim bude vyplácena paušální částka na pokrytí personálních a věcných nákladů. Nemocnice, které nemají nárok na kompenzační platby ze záchranného balíčku (sem spadají jak akreditované nemocnice, které jednotlivé spolkové země pro intenzivní péči tohoto typu nevyčlenily, tak rovněž čistě soukromé kliniky) mohou v případě, že splňují ostatní podmínky, příspěvek při zkrácené pracovní době získat.

Další informace najdete také na webových stránkách Spolkového úřadu práce www.arbeitsagentur.de (v němčině).

15. 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 práci 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, tzv. 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.

16. Mohou příspěvek při zkrácené pracovní době pobírat také agenturní pracovníci?

Do 31. prosince 2021 mohou agenturní pracovníci pracující ve firmách, které v období do 30. září 2021 přešly do režimu kurzarbeit, získat příspěvek při zkrácené pracovní době.

17. 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 vaší dosavadní mzdy. 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 konkrétních případech spadají do kompetence těchto institucí: Spolkový úřad práce (poskytování příspěvku při zkrácené pracovní době), 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> (v němčině).

(C) Oznamování, podávání žádosti a dokládání nároku

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

Oznámení a podávání žádosti o příspěvek při zkrácené pracovní době probíhá dvoufázově:

- Nejprve musí zaměstnavatel nebo orgán zastupující zaměstnance výpadek práce písemně a co možná nejdříve oznámit na příslušném úřadě práce. Příslušný je úřad práce, v jehož obvodu má firma sídlo. Oznámení je nezbytným předpokladem pro čerpání příspěvku při zkrácené pracovní době, protože tento příspěvek je možné poskytovat nejdříve od kalendářního měsíce, ve kterém bylo oznámení o výpadku práce úřadu práce doručeno. Úřad práce poté vydá písemné vyrozumění, zda jsou splněny podmínky pro vyplácení tohoto příspěvku. Zaměstnavatel příspěvek vypočítá a vyplatí ho zaměstnancům.
- Poté zaměstnavatel podá na úřad práce písemnou žádost o refundaci tohoto jím už vyplaceného příspěvku. Příslušným je úřad práce, v jehož obvodu se nachází mzdová účtárna zaměstnavatele. Žádost musí být podaná během tříměsíční prekluzivní lhůty. Lhůta počíná uplynutím daného kalendářního měsíce (období trvání nároku), do něhož spadají dny, za které zaměstnavatel žádá o příspěvek při zkrácené pracovní době.

Potřebujete-li poradit s podáním žádosti, obraťte se 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 Spolkového úřadu práce jsou k dispozici potřebné formuláře i tabulka pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době: www.arbeitsagentur.de (v němčině). Na těchto internetových stránkách najdete také informace o tom, jak můžete oznámení a žádost podat online prostřednictvím eServices nebo pomocí aplikace Kurzarbeit-App.

2. Kdy, resp. do kdy musí být na příslušném úřadě práce výpadek práce (režim kurzarbeit) oznámený?

Platí princip založený na měsících. Výpadek práce se musí oznámit zásadně nejpozději v poslední den daného kalendářního měsíce, aby příspěvek při zkrácené pracovní době za tento měsíc mohl být vyplacený. Pozdě podaná oznámení se nezohledňují.

Je-li příčinou výpadku práce neodvratitelná událost (např. výpadek práce podmíněný úředním nařízením nebo úředně schválenými opatřeními), považuje se oznámení za odpovídající

kalendářní měsíc za podané, pokud se podá neprodleně. V tomto případě je dostačující, když je oznámení o výpadku práce podané bez zbytečného odkladu.

3. Jak prokážu, že k oznámení kurzarbeit vedly ekonomické důvody?

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 část III).

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

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

5. 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 ve 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 dobou, může být režim kurzarbeit zavedený zásadně pouze se souhlasem dotčených zaměstnanců. Částečně je takový souhlas již obsažený 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.

6. 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 (*Betriebsverfassungsgesetz*) 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 zavedený, může se jak zaměstnavatel, tak rada zaměstnanců obrátit na smírčí orgán. Rozhodnutí smírčího orgánu nahrazuje dohodu mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců (§ 87 odst. 2 zákona o účasti zaměstnanců na rozhodování v podnicích).

(D) Výpočet, výše a doba poskytování příspěvku při zkrácené pracovní době

1. Jak se příspěvek při zkrácené pracovní době vypočítává?

Mnoho firem pro výpočet příspěvku při zkrácené pracovní době používá speciální software. Pokud takovýto software není k dispozici, je možné využívat tabulku, kterou pro tento účel vytvořil Spolkový úřad práce.

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

2. Z čeho se vypočítává příspěvek při zkrácené pracovní době, když jsou příjmy zaměstnance 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, kterou by si zaměstnanec

vydělal, pokud by v měsíci, za který je nárok na příspěvek uplatňovaný, 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 pojištěný výpadek mzdy až do výše mzdy, 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 přiznaný.

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

Dorovnávací příplatky nebo přídavky 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. Jaký vliv mají na výši příspěvku při zkrácené pracovní době dříve uzavřené dohody na podporu udržení zaměstnanosti?

Mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců nebo – to platí v případě, že rada zaměstnanců není zřízená – zaměstnanci uzavřené dohody na podporu udržení pracovních míst (tzv. dohody o udržení zaměstnanosti dočasnou změnou pracovní doby) nemají negativní dopad na výši příspěvku při zkrácené pracovní době. Výše tohoto příspěvku se řídí výší mzdy, která byla vyplácena 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 ušlé paušalizované čisté mzdy.

Kvůli pandemii byla přijatá mimořádná ustanovení týkající se režimu kurzarbeit, podle nichž se zaměstnancům, jejichž mzda se snížila minimálně o polovinu, tento příspěvek bude postupně navyšovat. Od čtvrtého měsíce čerpání se navýší na 70 procent (resp. 77 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem) a od sedmého měsíce čerpání na 80 procent (resp. 87 procent v případě zaměstnanců s minimálně jedním dítětem). Toto ustanovení se zohledňuje pro měsíce čerpání počínaje 1. březnem 2020. Tato úprava byla pro zaměstnance, jejichž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vznikl v období do 31. března 2021, prodloužena do 31. prosince 2021.

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

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

Doba pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době v zásadě činí ze zákona až 12 měsíců. V souvislosti se současnou pandemií covidu-19 byla doba pobírání příspěvku pro firmy, které režim kurzarbeit zavedly v období do 31. prosince 2020, prodloužena až na 24 měsíců, nejdéle však do 31. prosince 2021.

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

Předpokladem pro vznik nároku na pandemií podmíněné navýšení příspěvku při zkrácené pracovní době 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. Jedinou podmínkou je, aby zaměstnanec v této době příspěvek při zkrácené pracovní době pouze pobíral. Rozsah výpadku práce v těchto měsících není rozhodující.

Při výpočtu měsíců čerpání příspěvku se zohledňují měsíce s režimem kurzarbeit počínaje březnem 2020.

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

Individuální příspěvky se vyplácejí za měsíce čerpání daného zaměstnance, není rozhodující, kdy a na jak dlouho byl režim kurzarbeit ve firmě zavedený a zda byl přechodně přerušený. 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 počítat znovu od začátku. To platí i pro zaměstnance, kteří během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době změnili zaměstnavatele a u nového zaměstnavatele (opět) pobírají tento příspěvek.

Příklad A:

Zaměstnanec v hotelnictví pobíral v březnu, dubnu a květnu 2020 příspěvek při zkrácené pracovní době a od června 2020 už nepracoval v režimu kurzarbeit. Ve firmě se však od listopadu 2020 (čtvrtý měsíc čerpání) opět zavede režim kurzarbeit. Tento zaměstnanec od listopadu 2020 pobírá zvýšený příspěvek při zkrácené pracovní době.

Příklad B:

Zaměstnankyně pracující v sektoru hromadných akcí pobírala příspěvek při zkrácené pracovní době v červnu, červenci a srpnu 2020 a k 1. září 2020 přešla k jiné firmě. Tam byl v říjnu 2020 zavedený režim kurzarbeit. Tato zaměstnankyně pobírá od října 2020 zvýšený příspěvek při zkrácené pracovní době.

Toto ustanovení platí do 31. prosince 2021 pro zaměstnance, jimž nárok na příspěvek při zkrácené pracovní době vznikl do 31. března 2021.

9. Zohledňují se při navýšování příspěvku při zkrácené pracovní době také měsíce, ve kterých byl poskytován příspěvek při sezónně podmíněném zkrácení pracovní doby?

Při rozhodování o navýšení dávky příspěvku při zkrácené pracovní době, resp. příspěvku při sezónně podmíněném zkrácení pracovní doby od čtvrtého, resp. od sedmého měsíce čerpání nezáleží na tom, zda předtím zaměstnanec čerpal příspěvek při sezónně nebo konjunkturálně podmíněném zkrácení pracovní doby. Obě formy příspěvku při zkrácené pracovní době se při jeho navýšování zohledňují a pro obě formy pak také platí zvýšená částka dávky. Směrodatný je výlučně počet měsíců čerpání od března 2020. Tímto způsobem dostanou od prosince 2020 např. pracovníci ve stavebnictví – v závislosti na předchozí délce čerpání příspěvku při konjunkturálně podmíněném zkrácení pracovní doby od března 2020 – při sezónně podmíněném zkrácení pracovní doby od čtvrtého, resp. od sedmého měsíce čerpání zvýšenou dávku tohoto příspěvku za měsíce, v nichž výpadek mzdy dosahoval minimálně 50 procent.

(E) Vedlejší výdělků

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

Pokud zaměstnanec vedlejší činnost vykonával již před zavedením režimu kurzarbeit, nemá to žádné dopady. V těchto případech se přivýdělek nepřipočítává k příspěvku při zkrácené pracovní době.

Pokud však zaměstnanec vedlejší činnost zahájí během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době, tak se odměna, kterou zaměstnanec za tuto činnost docílí, zohledňuje, tj. k příspěvku se zásadně připočítává, protože dochází k navýšení skutečně dosažených příjmů.

Momentálně se odchylně od výše uvedeného nezohledňují brigády a pracovní činnosti drobného rozsahu s výdělkem do 450 eur měsíčně (*450-Euro-Job - geringfügige Beschäftigungen*) zahájené během režimu kurzarbeit. Jinými slovy to znamená, že výdělků z těchto brigád a činností se k příspěvku nepřipočítávají. Toto opatření bylo zavedeno v reakci na pandemii a platí po omezenou dobu do 31. prosince 2021.

2. Pracuji v režimu kurzarbeit a chci nastoupit do vedlejšího pracovního poměru, komu a jak to musím nahlásit?

Zahájení vedlejšího pracovního poměru musíte stejně jako výši vedlejšího příjmu z něj dosahovaného nahlásit svému (hlavnímu) zaměstnavateli.

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

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

Ne, nezhorší. 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 zabezpečení?

V případě odměny 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 níž se vyplácí příspěvek při zkrácené pracovní době, platí odvody na sociální pojištění pouze zaměstnavatel. Ty mu v rámci opatření pro zmírnění dopadů pandemie na dobu určitou, tj. do 30. září 2021, refunduje Spolkový úřad práce v tzv. paušalizované podobě v plné výši. V období od 1. října 2021 do 31. prosince 2021 dosahuje refundace 50 procent, pokud firma režim kurzarbeit zavedla do 30. září 2021.

3. Jak se kurzarbeit projeví na nároku na důchod?

Během pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době zůstávají zaměstnanci nadále v systému důchodového pojištění a nadále jsou za ně placené odvody.

Pojistné, které se odvádí za sníženou mzdu, hradí jednak (jako obvykle) společně zaměstnavatel i zaměstnanec. A jednak se pojistné platí také za výpadek mzdy, a sice ve výši 80 procent ušlé mzdy, tedy rozdílu mezi skutečnou a sjednanou mzdou. Toto pojistné hradí pouze zaměstnavatel (o úlevách pro zaměstnavatele zavedených v souvislosti s pandemií pojednává otázka F 2). Z důvodu tohoto dodatečného pojistného hrazeného zaměstnavatelem má zkrácení pracovní doby (tj. režim kurzarbeit) na pozdější výši důchodu jen minimální dopad.

Dotazy týkající se dopadů zavedení režimu kurzarbeit na pozdější důchodové dávky zodpoví zaměstnanci informačních a poradenských pracovišť Německé správy důchodového pojištění (*Deutsche Rentenversicherung*; www.deutsche-rentenversicherung.de (v němčině) 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 na ně 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 neznámá, 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 doby do doby pojištění, která je nutná pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a jako taková se zohledňuje také při výpočtu délky trvání nároku.

Pokud zaměstnanci v období po pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době přijdou o práci, vypočítává se podpora v nezaměstnanosti podle výdělku, kterého by dosáhli bez výpadku práce. Tímto způsobem je zajištěné, že zaměstnancům nevzniknou žádné nevýhody s ohledem na podmínky stanovené pro získání dávek, pokud přijdou o práci v období po pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době.

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, příspěvek při zkrácené pracovní době už není možné dále vyplácet.

(G) Další vzdělávání a zvyšování kvalifikace

1. Je během režimu kurzarbeit možná podpora dalšího vzdělávání?

Ano, zákonem o zajištění zaměstnanosti (*Beschäftigungssicherungsgesetz*) bylo výhradně pro tento účel vytvořené ustanovení o podpoře přechodně platné do 31. července 2023. Podle něj mohou zaměstnavatelé na kurzy dalšího profesního vzdělávání svých zaměstnanců, které začnou během režimu kurzarbeit, získat příspěvky na náklady podle § 106a sociálního zákoníku část III, a to v případě že

- vzdělávací kurz trvá déle než 120 hodin,
- kurz a pořádající instituce jsou pro účely této podpory akreditované
- a zaměstnavatel nemá na základě federálních nebo zemských předpisů povinnost další vzdělávání realizovat.

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

S žádostí o převzetí nákladů na kvalifikační kurz se zaměstnavatel může obrátit na úřad práce.

Úřad práce prověří nárok na finanční podporu a zjistí, zda je možná. V případě, že je kurz schválený, jsou náklady na účastníky zaměstnavatelé refundovány v níže uvedeném rozsahu:

- s méně než deseti zaměstnanci 100 procent,
- s deseti až 249 zaměstnanci 50 procent,
- s 250 až 2 499 zaměstnanci 25 procent
- a se 2 500 a více zaměstnanci 15 procent.

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* Spolkového úřadu práce zaměřené na odborné a další vzdělávání. Také samotné vzdělávací instituce nabízejí rozsáhlé informace o akreditovaných kurzech.

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

Ano, pokud skončí kurz dalšího vzdělávání zahájený během režimu kurzarbeit teprve po ukončení režimu kurzarbeit, mohou být příspěvky na náklady na kurz vyplaceny i za část kurzu přesahující období režimu kurzarbeit, a sice až do konce účasti na kurzu. Vyplácení příspěvků na mzdy (resp. náhradu mezd) po ukončení pobírání příspěvku při zkrácené pracovní době už však možné není.

4. Existují ještě další finanční stimuly umožňující období režimu kurzarbeit využít pro zvyšování kvalifikace?

Zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci se účastní kurzu dalšího vzdělávání zahájeného během režimu kurzarbeit, úřad práce za daný kalendářní měsíc refunduje 50 procent z částky odvodů na sociální pojištění, které zaměstnavatel musí sám hradit za zaměstnance pracující v režimu kurzarbeit. Zohledňovat lze kurzy dalšího vzdělávání v časovém rozsahu více než 120 hodin. Dané kurzy a instituce je pořádající musejí být akreditované pro podporu dalšího vzdělávání. Uznatelné jsou navíc kurzy zaměřené na profesní růst podle zákona o podpoře kurzů profesního růstu (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz*, tzv. *Aufstiegs-BAföG*), které byly zahájené během kurzarbeit; refundování nákladů na tento typ vzdělávacích kurzů je vyloučené.

5. 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 němčině) 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 nahrazené technologickými řešeními nebo jinak dotčené strukturálními změnami, nebo pracovníky, kteří se chtějí dále vzdělávat v úzkoprofilových profesích.

Podpora dalšího vzdělávání zahrnuje jednak příspěvky na náklady na další vzdělávání (např. náklady na vzdělávací kurz) pro jednotlivého zaměstnance (podpora zaměstnanců) a jednak poskytnutí příspěvku na mzdu (resp. náhradu mzdy) za dobu absence v práci způsobenou účastí na kurzu dalšího vzdělávání, který se vyplácí zaměstnavateli (dávka pro zaměstnavatele). Podpora dalšího profesního vzdělávání mimo režim kurzarbeit se přitom řídí jinými pravidly, než je tomu v případě kurzů dalšího vzdělávání probíhajících během režimu kurzarbeit.

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

Pokud před zahájením režimu kurzarbeit ve firmě začal kurz ke 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 případně nese i nadále náklady na další vzdělávání za předpokladu, že firma pracovníkům dále vyplácí náhradu mzdy.

Poslední aktualizace: 25.06.2021 / Případné aktualizace německé verze jsou zohledněny pouze do tohoto data. Pozdější aktualizace budou doplněny.