

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE V DŮSLEDKU ŠÍŘENÍ NÁKAZY SARS COV-2; NÁHRADY MZDY; KURZARBEIT					Další možnosti zaměstnavatele
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	Výše náhrady mzdy zaměstnanci	Výše příspěvku zaměstnavatelům v rámci programu ochrany zaměstnanosti – Antivirus (tzv. Kurzarbeit)	Podmínka pro přiznání příspěvku od státu	Kdo bude vyplácet, jak dlouho a od kdy; dokumenty nezbytné k prokázání nároku	
<p><b>Uzavření provozu nařízením vlády</b></p> <p>Účinné okamžikem uzavření provozu</p> <p>Není potřeba informovat Úřad práce ani jeho předchozí souhlas</p>	100 % průměrného výdělku	<p>80 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však 39.000,- Kč</p> <p>Výše kompenzace je odvozena od super hrubé mzdy včetně povinných odvodů (48.400,- Kč)</p>	<p>- hospodářská činnost zaměstnavatele je ohrožena v důsledku šíření nákazy SARS CoV-2</p> <p>- zaměstnanec musí být v pracovním poměru a musí se účastnit důchodového a nemocenského pojištění</p> <p>- zaměstnavatel striktně dodržuje zákoník práce</p>	<p>Příspěvek bude poskytovat Úřad práce ČR po dobu trvání překážky v práci u toho kterého zaměstnance</p> <p><b>Žádat o náhradu lze od 6. dubna 2020</b></p> <p>Mělo by se jednat o <b>bezkontaktní žádost</b> elektronizovanou formou (tj. žadatel musí mít datovou schránku nebo elektronický podpis). Žádosti je možné skrze webovou aplikaci, která bude teprve zprovozněna.</p> <p><b>Přílohou žádosti by měl být doklad o existenci bankovního účtu a čestné prohlášení</b> (to by mělo být dle námi dostupných informací automatickou součástí aplikace).</p>	<p>- Převod na jinou práci než byla sjednána ve smlouvě (dle § 41 odst. 4 ZP lze k odvrácení mimořádné události převést zaměstnance <b>i bez jeho souhlasu</b> na dobu nezbytné potřeby na jinou práci než byla sjednána)</p> <p>- Dohoda se zaměstnancem na neplaceném volnu</p> <p>- Pobírání dávky ošetřovného (dávku hradí Okresní správa sociálního zabezpečení)</p> <p>- Domluvit se se zaměstnancem na čerpání dovolené</p> <p>- Účastnit se projektu „Zachraňpráci“ <a href="https://www.komora.cz/zachranpraci/">https://www.komora.cz/zachranpraci/</a></p>
<p><b>Zaměstnanec v karanténě</b> - v případě, že je zaměstnanci nařízena karanténa, <b>jde o překážku v práci na straně zaměstnance</b></p> <p>O této překážce v práci a předpokládané době jejího trvání je</p>	60 % průměrného redukovaného výdělku	<p>80 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však 39.000,- Kč</p> <p>Výše kompenzace je odvozena od super hrubé mzdy včetně povinných odvodů (48.400,- Kč)</p>	<p>- zaměstnanec nesmí být ve výpovědní době a nemůže mu být dána výpověď</p> <p>- zaměstnavatel musí za zaměstnance vyplatit mzdu a odvést odvody</p>		

<p>zaměstnanec povinen zaměstnavatele uvědomit bez zbytečného odkladu a překážku v práci mu prokázat</p> <p>Není potřeba informovat Úřad práce ani jeho předchozí souhlas</p>				<p>Následně by mělo dojít k uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, přičemž na uzavření dohody není právní nárok. Po uzavření dohody prostřednictvím aplikace zaměstnavatel po skončení výplatního období doloží vyúčtování vyplacených náhrad mezd včetně povinných odvodů.</p>	
<p><b>Zaměstnanci jsou doma z důvodu omezení výroby v důsledku dočasného odbytu, poklesu poptávky po poskytovaných službách atp.</b> (tzv. částečná nezaměstnanost)</p> <p>Zaměstnavatel není schopen zaměstnanci přidělit práci v rozsahu týdenní pracovní doby</p> <p>Účinné okamžikem doručení, pokud není v písemnosti pro zaměstnance stanoveno pozdější datum</p>	<p>nejméně 60 % průměrného výdělku</p> <p>Musí být upraveno vnitřním předpisem nebo dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací</p>	<p>60 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však 29.000,- Kč</p> <p>Výše kompenzace je odvozena od superhrubé mzdy včetně povinných odvodů (48.400,- Kč)</p>		<p>Žádat se bude vždy o náhradu za kalendářní měsíc, za který byla odvedena mzda spolu s odvody.</p> <p>Vyplácení příspěvku bude podléhat přísné kontrole ze strany Úřadu práce.</p> <p><b>Dokumenty nezbytné k prokázání nároku:</b></p> <p>Doporučujeme shromažďovat a uchovávat zejména tyto dokumenty: pracovní smlouvy, mzdové výměry, vnitřní předpisy upravující překážky v práci, dohody s odborovými organizacemi, dokumenty prokazující nařízení karantény zaměstnancům či překážky v práci na straně</p>	

<p>Není potřeba informovat Úřad práce ani jeho předchozí souhlas</p>					
<p><b>Nemožnost zaměstnance konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele</b> (zaměstnancům není přidělována práce z důvodu nepřítomnosti většího počtu zaměstnanců – např. z důvodu karantény nebo péče o dítě (30% a více))</p> <p>Účinné okamžikem doručení, pokud není v písemnosti pro zaměstnance stanoveno pozdější datum</p> <p>Není potřeba informovat Úřad práce ani jeho předchozí souhlas</p>	<p>100 % průměrného výdělku</p> <p>Neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby</p>	<p>60 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však 29.000,- Kč</p> <p>Výše kompenzace je odvozena od superhrubé mzdy včetně povinných odvodů (48.400,- Kč)</p>		<p>zaměstnanec spočívající v péči o dítě, mzdové listy a evidenci docházky prokazujícími vznik překážky v práci a vyplacení příslušné náhrady mzdy, výpisy z účtů prokazujícími výplatu náhrad mezd a provedení odvodů, doklady prokazující vypovězení zakázek (tj. smluvní dokumenty, komunikaci s druhou smluvní stranou apod.), dokumenty prokazující snížení odbytu, omezení dopravy apod.</p>	
<p><b>Nemožnost vykonávat práci z důvodu tzv. prostoje – zaměstnavatel nepřiděluje práci</b></p>	<p>80 % průměrného výdělku</p> <p>Předpokladem, resp. podmínkou je skutečnost, že daný</p>	<p>60 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však 29.000,- Kč</p>			

<p><b>z důvodu omezení dostupnosti vstupů (surovin, výrobků, služeb)</b></p> <p>Účinné okamžikem doručení, pokud není v písemnosti pro zaměstnance stanoveno pozdější datum</p> <p>Není potřeba informovat Úřad práce ani jeho předchozí souhlas</p>	<p>zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci</p>	<p>Výše kompenzace je odvozena od superhrubé mzdy včetně povinných odvodů (48.400,- Kč)</p>			
<p>Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí</p>	<p>60 % průměrného výdělku</p> <p>Předpokladem, resp. podmínkou je skutečnost, že daný zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci</p>	<p><b>není MPSV zařazeno do režimu A ani B, MPSV počítá s tzv. prostojem, a tedy náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku</b></p>			

ZAMĚSTNANCI - OŠETŘOVNÉ V DŮSLEDKU ŠÍŘENÍ NÁKAZY SARS CoV-2			
Podmínky nároku na ošetřovné po dobu trvání mimořádného stavu při epidemii	Délka poskytování ošetřovného	Možnost opakovaného vystřídání zaměstnanců v péči o děti	Výše ošetřovného, kdo vyplácí, jak se žádá
<p>Nárok (v souvislosti s epidemií SARS CoV – 2) má zaměstnanec, který je účasten na nemocenském pojištění, a který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o:</p> <p>- dítě, které nedovršilo 13 let, protože:</p>	<p>Celá doba trvání mimořádného stavu při epidemii, pokud dítě/klient zařízení sociálních služeb nemohl navštěvovat školkou/školu/zařízení z důvodu jejich uzavření</p>	<p>Během celé doby poskytování ošetřovného je možné <b>se vícekrát střídat</b></p> <p>V případě střídání oprávněných osob je vždy nutné vyznačit na tiskopisu jednotlivé kalendářní dny, kdy zaměstnanec šel do práce a nepečoval</p>	<p>Ošetřovné je dávkou nemocenského pojištění</p> <p>Ošetřovné vyplácí místně příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), <b>zaměstnavatel nevyplácí nic</b></p>

<p>1. školské/dětské/obdobné zařízení je uzavřeno z důvodu mimořádného opatření při epidemii;</p> <p>2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského/dětského/obdobného zařízení</p> <p>- dítě, které nedovršilo 10 let, protože fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat</p> <p>- osobu ve věku nad 10 let, která je umístěna v zařízení určené pro péči o osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby alespoň v I. stupni závislosti, pokud toto zařízení bylo uzavřeno na základě mimořádného opatření při epidemii</p> <p>- nezaopatřené dítě bez ohledu na jeho věk (tedy i starší 13 let věku), které je závislé na pomoci jiné osoby alespoň v I. stupni závislosti a nemůže navštěvovat školu z důvodu jejího uzavření na základě mimořádného opatření při epidemii</p> <p>Pracovníci na DPP ani na DPČ nárok na ošetřovné nemají</p>	<p>Lze žádat i zpětně za dobu před účinností zákona č. 133/2020 Sb., tzn. za dobu před 27. 3. 2020 za předpokladu, že rodič byl s dítětem (či jinou specifikovanou osobou) doma a pečoval o něj</p>	<p>o dítě, za tyto dny totiž náleží zaměstnanci mzda, nikoliv ošetřovné; <b>souběh obojího (mzdy a dávky) je vyloučen</b></p>	<p>Dávku vyplatí OSSZ nejpozději do jednoho měsíce následujícího po dni, co obdržela řádně vyplněné podklady</p> <p>Výše činí 60% z redukovaného denního vyměřovacího základu</p> <p>Škola/školka/jiné obdobné zařízení vyplní a podepíše na žádost oprávněné osoby (nejčastěji rodiče) příslušný formulář (který je dostupný na stránkách ČSSZ), zašle jej oprávněné osobě, která vyplní a podepíše svojí část formuláře a takto vyplněný a podepsaný formulář předá zaměstnavateli. Ten předá formulář příslušné OSSZ. V případě, že se rodiče střídají, budou potřebovat 2 vyhotovení tiskopisu</p>
---	---	---	--