

25. 8. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kurzarbeit po česku

Novela zákona o zaměstnanosti, provedená zákonem č. [248/2021](#) Sb., přinesla s účinností od 1. 7. 2021 do českého právního řádu institut příspěvku v době částečné práce neboli tzv. kurzarbeit.

Obecně

Novelizací zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti) dochází k legislativnímu ukotvení systémové podpory zaměstnavatelů v dobách, kdy pro ně může být ekonomicky výhodnější zaměstnance propustit, než je nechávat na překážkách a vyplácet náhradu mzdy.

Podstatou implementace kurzarbeitu do českého právního řádu je částečná kompenzace mzdových nákladů zaměstnavatelů tak, aby byla pracovní místa v nepříznivé situaci zachována po určitou dobu, než dojde ke zlepšení ekonomické situace.

Připravili jsme pro Vás praktický přehled důležitých informací, které se čerpání příspěvku v době částečné práce týkají.

Kdy dochází k tzv. „aktivaci“ poskytování příspěvku

Nejprve je třeba zmínit, že čerpání příspěvku v době částečné práce je možné pouze tehdy, když je tento příspěvek tzv. aktivován. Aktivaci může provést výlučně pouze Vláda České republiky svým nařízením, a to v souladu s § 120b zákona o zaměstnanosti.

Vláda může k aktivaci přistoupit tehdy, je-li závažně ohrožena ekonomika nebo její odvětví živelní událostí spočívající v přírodní pohromě nebo epidemii, kybernetickém útoku či jiné mimořádné situaci, která je zásahem vyšší moci.

Příspěvek může být aktivován pro celé území České republiky, ale také pouze pro jeho určitou část nebo konkrétní odvětví ekonomiky. Je také možné stanovit okruh zaměstnavatelů, kteří mohou o příspěvek požádat.

V takovém případě je na Vládě ČR, aby v souladu s § 120b odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanovila závazné ukazatele pro zaměstnavatele, dle kterých je možné jednoznačně určit, zda je zaměstnavatel oprávněn o příspěvek žádat. Parametry pro posouzení zaměstnavatele musí být vždy určeny nařízením Vlády ČR. Stejně tak nařízení určí dobu, po kterou bude příspěvek poskytován, a rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci.

Příspěvek může být čerpán pouze na zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá minimálně 3 měsíce, a to ke dni podání oznámení úřadu práce o vzniklé překážce v práci. Aby se předešlo případnému zneužívání této právní úpravy, není možné čerpat příspěvek v případě uplatnění konta pracovní doby nebo za předpokladu, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.

Shrneme-li výše uvedené, nařízení Vlády ČR, kterým se aktivuje kurzarbeit, musí určit:

- den, od kterého je možné požádat o příspěvek;

- dobu, po kterou je aktivována úprava kurzarbeitu (tato může být i opakovaně prodloužena);
- území, na kterém je kurzarbeit aktivován, popř. okruh zaměstnavatelů, kterých se kurzarbeit týká;
- rozsah pracovní doby, v jehož rámci není zaměstnavatel schopen zaměstnancům přidělovat práci.

Kdo má nárok na příspěvek v době částečné práce?

Na příspěvek v době částečné práce dosáhnou ti zaměstnavatelé, kteří v důsledku závažného ohrožení ekonomiky České republiky nebo jejích odvětví z hospodářských důvodů nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jejich týdenní pracovní doby. Splnění podmínky týkající se přidělování práce zaměstnancům v uvedeném rozsahu dle § 120c odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele.

To v praxi znamená, že právní úprava reflektuje faktické možnosti zaměstnavatele a různorodost pracovních pozic. Ačkoliv některým zaměstnancům zaměstnavatel nemusí přidělovat žádnou práci, jiným zaměstnancům může práci přidělovat zcela standardně. Fakticky tedy může nastat situace, kdy někteří zaměstnanci budou plně pracovní vytíženi a někteří budou doma 4 pracovní dny v týdnu. Zaměstnavatel je vždy povinen písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na jejímž základě bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce.

Po jakou dobu lze pobírat příspěvek?

Příspěvek poskytuje Úřad práce ČR za celý kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až § 209 zákoníku práce. Mezi tyto překážky spadá např. dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo pokles poptávky po jím poskytovaných službách. Takové překážky musí u zaměstnavatele nastat z důvodů, pro které bylo vydáno nařízení vlády umožňující čerpání příspěvku v době částečné práce. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován ve vazbě na konkrétního zaměstnance, kterému má být mzda v určité výši kompenzována.

Kurzarbeit může být nařízením vlády vyhlášen max. na dobu 6 měsíců. Tuto dobu lze však opakovaně prodloužit, a to o tři měsíce. Maximální dobou poskytování příspěvku je však 12 měsíců.

Výše příspěvku v době částečné práce

Příspěvek se zaměstnavateli poskytuje ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci a pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Konkrétní výši příspěvku bude tedy nutné vypočítat vždy s ohledem na výši průměrné mzdy v národním hospodářství.

Zákaz výpovědi zaměstnanci a jiná omezení

Za účelem předcházení možného zneužívání příspěvku v době částečné práce jsou v zákoně stanoveny určité garance, které mají zajistit, že příspěvek skutečně povede k zachování pracovních míst u zaměstnavatele postiženého mimořádnou událostí.

Ustanovení § 120e odst. 2 písm. g) zákona o zaměstnanosti proto stanovuje, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek poskytován, rozvázat pracovní poměr z organizačních

důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Mimo jiné zaměstnavatel také nesmí v období poskytování příspěvku čerpat jiné veřejné prostředky, nebo nesmí v měsíci předcházejícím nabytí účinnosti nařízení vlády vyplatit mimořádné podíly na zisku nebo provést předčasné splácení úvěrů nebo zápůjček. Tato opatření mají za cíl zajistit, že finanční prostředky budou zaměstnavateli poskytnuty skutečně za účelem ochrany a podpory zaměstnanosti.

Co dělat v případě, že vláda neaktivuje kurzarbeit?

Pokud nedojde k aktivaci příspěvku v době částečné práce, popř. v případě, že zaměstnavatel nebude z jiného důvodu oprávněn čerpat tento příspěvek, je a bude stále možné u zaměstnavatele uplatnit postup dle § 209 zákoníku práce, který upravuje tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele při částečné nezaměstnanosti.

V takovém případě zaměstnancům, kteří z důvodu snížení odbytu zboží nebo poklesu poptávky po poskytovaných službách, bude náležet náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance. V takové situaci však mzda není kompenzována zaměstnavateli státem, a pro zaměstnavatele může být dlouhodobě problematická pracovní místa udržet.

Případně je možné postupovat užitím dalších jiných institutů pracovního práva tak, aby zaměstnavatel mohl efektivně organizovat a řídit své zaměstnance a využívat jejich pracovní sílu.

Závěr

Zákonodárce zakotvil možnost poměrně rychlé a cílené pomoci podnikům zasaženým mimořádnými situacemi. Opatření v podobě příspěvku v době dočasné práce pomůže jak zaměstnavatelům, kteří za účelem udržení svého podnikání mohou uchýlovat k propouštění, tak zaměstnancům, jejichž pracovní místa zůstanou zachována a kterým bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku. Maximální délka trvání kurzarbeitu umožňuje využívání příspěvku až po dobu 12 měsíců, což je období dostatečně dlouhé na to, aby se podniky mohly adaptovat na nově nastalé podmínky.

Nový institut, jak je zaveden, je z velké části extrémně závislý na vůli státní exekutivy – Vlády ČR, jelikož právě ona kurzarbeit musí pro jeho použitelnost aktivovat a stanovuje jeho rozsah a dopad na zaměstnavatele. Tuto skutečnost vnímáme jako potenciálně problematickou, jelikož po zkušenostech s krizovým rozhodováním a opatřeními Vlády ČR může tato role exekutivy způsobovat značnou (nejenom právní) nejistotu na straně zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců.

V tuto chvíli nezbyvá než vyčkat na případnou aktivaci kurzarbeitu a samotnou praxi, která jistě poskytne cenná vodítka při faktickém užití nového institutu. Výhledově lze však předpokládat, že se podmínky i právní úprava příspěvku budou měnit nebo upravovat, aby lépe vyhovovaly aktuální situaci.

JUDr. Daniela Chvátalová,
advokátní koncipientka



Mgr. Jakub Málek,

partner



[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: info@plegal.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)