

10. 12. 2014

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

Nová pravidla pro systém „Kurzarbeit“ v roce 2015?

Poprvé došlo ke schválení systému tzv. „Kurzarbeit“ v roce 2012, kdy v důsledku hospodářské krize bylo nutné reagovat na zhoršující se finanční situaci zaměstnavatelů a s tím spojenou neschopnost vyplácet svým zaměstnancům mzdu. Vláda tehdy přijala vzdělávací program částečně hrazený z prostředků Evropské unie. Cílem tohoto projektu nazvaného „Vzdělávejte se pro stabilitu“ bylo podpořit udržení pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří v důsledku finanční situace nebyli schopni přidělovat práci svým zaměstnancům ve sjednaném rozsahu, a zároveň posílit odborné znalosti zaměstnanců.



V listopadu letošního roku Vláda dle situační zprávy k příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, tzv. kurzarbeit, č.j. 1146/14 – bod 9 schůze vlády, vyslovila souhlas se zavedením systému kurzarbeit podruhé, a to v souvislosti s událostmi na Ukrajině a sankcemi proti Rusku. Druhá generace kurzarbeit se od původní verze z roku 2012 podstatně liší, neboť má být systém založen na státních dotacích zaměstnavatelům. Tento státní příspěvek by měl být poskytován zaměstnavatelům, kteří se pro extrémní ekonomické problémy, nečekané živelné katastrofy, dočasné omezení vývozu na některé zahraniční trhy či jiné závažné vnější vlivy ocitnou v takové nepříznivé situaci, že nebudou schopni přidělovat svým zaměstnancům práci. V takovém případě by zaměstnanci měli pobírat 70% své průměrné mzdy, z toho 20% by měl hradit zaměstnavatelům stát, zbylých 50% nese zaměstnavatel. Tento příspěvek by měl být státem poskytován půl roku, ve zvlášť závažných případech by však bylo možné prodloužení o další půl rok. Od přijetí tohoto opatření si Vláda slibuje úspory v oblasti podpor v nezaměstnanosti, neboť pro stát je namísto podpory v nezaměstnanosti výhodnější hradit část mzdy zaměstnanců.

Největší nevýhodu navrhovaného systému spatřujeme v tom, že tento státní příspěvek bude v každém jednotlivém případě posuzovat a schvalovat přímo Vláda. Žádosti o poskytnutí příspěvku budou podávány u příslušného úřadu práce, který tyto žádosti bude postupovat Vládě. Ze skutečnosti, že každou žádost bude posuzovat Vláda, vyplývá, že příspěvek bude zaměstnancům poskytován opravdu jen v těch nejzávažnějších případech, pokud vůbec někdy, ale to vše ukáže až praxe, bude-li systém kurzarbeit přijat. Další nevýhodu lze spatřovat v tom, že kurzarbeit je pouze dočasným řešením a nepodaří-li se tedy zaměstnavateli svou situaci do půl roku, maximálně do jednoho roku, stabilizovat a přidělovat opět zaměstnanci práci ve stanoveném rozsahu, nebude jiného východiska než zaměstnance stejně propustit.

Zavedení systému vyžaduje ještě řádné schválení Parlamentem ČR a prezidentem. Nová pravidla jsou v současnosti zapracovávána do novely zákona o zaměstnanosti, která by měla být projednána v

následujících měsících. Nelze proto vyloučit, že v rámci schvalování dojde ještě k úpravám návrhu.

Jak napovídá název sám, systém kurzarbeit byl poprvé zaveden v Německu a s českou úpravou se v mnoha případech rozchází. Dle německé úpravy mají zaměstnanci zkrácenou pracovní dobu a zaměstnavatel jim vyplácí mzdu za tuto zkrácenou dobu. Rozdíl mezi poměrně zkrácenou mzdou a mzdou plné výši dorovnáva zaměstnancům stát. Nad rámec tohoto příspěvku poskytuje stát zaměstnavatelům příspěvek na sociální pojištění. Systém kurzarbeit v této podobě byl v Německu zahájen v roce 2009 a dle většinového názoru se zde tento postup osvědčil. Jako důsledek je uváděno, že německým zaměstnavatelům byly ušetřeny náklady spojené s propouštěním, nezaměstnanost v Německu nepřekročila 8% a německá státní politika je pokládána za celkově úspěšná, neboť přestála v dobré kondici hospodářskou krizi[1].



Mgr. Jiří Salač, LL.M.,
partner

Kristýna Kovářová,
advokátní koncipient

[CHSH Kališ & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Týn 639/1
110 00 Praha 1 - Staré Město

Tel.: +420 221 111 711
Fax: +420 221 111 725
e-mail: office@chsh.cz

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#). [online]. 15.10.2014 [cit. 2014-12-03].

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

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)