



**Vzhledem k tomu, že zákonodárce podmínil možnost získání příspěvku podmínkou dokonce dvojího rozhodnutí vlády, je víc než pravděpodobné, že ani druhý pokus o kurzarbeit v Česku nebude chtít nebo moci využít většina zaměstnavatelů.**

vek požádat, splňovat následující kritéria:

- zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- zaměstnavatel v době podání žádosti již zaměstnanci poskytuje pro některou z výše uvedených překážek v práci náhradu mzdy a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- zaměstnavatel se musí v dohodě o poskytnutí příspěvku zavázat, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodu zrušení či přemístění zaměstnavatele či nadbytečnosti podporovaných zaměstnanců.

Předpokladem pro podání žádosti o podporu v rámci kurzarbeitu je existence vládního nařízení, ve kterém vláda mimo jiné stanoví začátek a konec období, v němž lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, a zveřejní vzor žádosti o příspěvek.

O každé žádosti o tuto podporu bude rozhodovat vláda. V případě, že stát příspěvek poskytne, hradí 50 % náhrady mzdy zaměstnavatel, 20 % stát. Zároveň platí, že příspěvek státu může být poskytnut ve výši max. 0,125násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Podporu je možné zaměstnava-

telům vyplácet výhradně v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, nejdéle však půl roku s možností jednoho opakování. V odůvodněných případech může vláda nařízením stanovit delší podpůrní dobu.

Vzhledem k tomu, že zákonodárce podmínil možnost získání příspěvku podmínkou dokonce dvojího rozhodnutí vlády, je víc než pravděpodobné, že ani druhý pokus o kurzarbeit v Česku nebude chtít nebo moci využít většina zaměstnavatelů. Administrativní zátěž spojená s žádostí o příspěvek a nejistý výsledek pravděpodobně většinu odradí. Raději sáhnou k opatřením, která jim nabízí zákoník práce a která sice mohou být ve svém důsledku finančně o něco nevýhodnější, ale časově a administrativně méně náročná. A především zaměstnavatel nepotřebuje k jejich zavedení souhlas vlády.

#### JAK FUNGUJE KURZARBEIT V NĚMECKU?

Prvním rozdílem je doba vyřízení a menší byrokracie. V některých odvětvích, jako je třeba stavebnictví nebo zahradnictví, se podpora v rámci kurzarbeitu vyplácí sezonně jako takzvaná podpora při špatném počasí (Schlechtwettergeld) v období od 1. listopadu, popř. prosince do 31. března. Rozhodnutí spadá do kompetence místního úřadu práce (Arbeitsagentur), který zná místní poměry. Souhlas ministerstva práce je nutný až v případě, že by mělo dojít k prodloužení doby výplaty dávků za kurzarbeit.

#### JAKÉ JSOU V NĚMECKU PODMÍNKY VÝPLATY?

Úřad práce vyplácí (za určitých okolností) podporu v rámci kurzarbeitu ve výši 67 % čisté mzdy (pokud se zaměstnanec musí starat o děti), u bezdětných zaměstnanců pak 60 %.

Žadatel o podporu je povinen podat u úřadu práce oznámení, ve kterém mimo jiné vylíčí tzv. „podstatný výpadek práce“ (§96 SGB III) a připojí stanovisko zástupců zaměstnanců (§95 S. 1. 4, 99 SGB III)

Výpadek práce je podle §96 považován za podstatný tehdy, pokud spočívá v ekonomických důvodech

nebo neodvratitelné události a pokud je dočasný, nelze mu zabránit a vede k tomu, že v příslušném kalendářním měsíci (nárokovém období) by byla nejméně jedna třetina zaměstnanců podniku postižena výpadkem mzdy ve výši přesahující 10 % jejich měsíční hrubé mzdy; výpadek mzdy může činit i 100 % měsíční hrubé mzdy.

Podpora v rámci kurzarbeitu se vyplácí maximálně po dobu 6 měsíců, prodloužení výplaty je možné až na 24 měsíců po schválení ministerstvem práce. V době krize pak může dojít ke schválení příslušného vládního nařízení – v posledních letech se tak dělo i častěji. Kurzarbeit se v současné době nevztahuje na agenturní pracovníky (§11 IV AÜG), byť je tato úprava týmatem Německu diskutovaným tématem zejména v souvislosti se situací v automobilce VW.

Jedním z dalších předpokladů pro výplatu podpory v rámci kurzarbeitu, a i zde nacházíme rozdíl oproti české úpravě, je požadavek na to, aby zaměstnavatel vyčerpal v provozu ostatní přípustné možnosti krácení pracovní doby. Může tak jít částečně o vyrovnání kont pracovní doby nebo čerpání řádné dovolené. Úřad práce kontroluje u každé podané žádosti mimo jiné, zda byly splněny podmínky pro kurzarbeit a důvodem pro nižší počet zakázek je opravdu obecná ekonomická situace v odvětví, a ne třeba jen špatný management firmy.

#### ZÁVĚREM

Že je kurzarbeit nástrojem, jehož aplikace závisí zejména na ekonomickém rozvoji země, ukazují nejlépe statistiky. V Německu se nacházelo v létě 2015 v režimu kurzarbeitu jen asi 25 000 osob, oproti 1,5 milionu zaměstnanců v květnu 2009. Pokud přijde krize, a nezáleží na tom, zda jde o povodně, nebo ruské embargo, je nutné jednat rychle a není možné, aby byla rozhodnutí o poskytnutí finanční pomoci zaměstnancům určitého podniku závislá na politických tlacích a podmiňována vládním rozhodnutím – to je dle našeho názoru největší slabinou vylepšené české úpravy. Bude to až příští hospodářská krize – a nepochybujeme, že přijde – která ukáže, zda je česká verze kurzarbeitu funkční. ■

## Z HISTORIE

Kurzarbeit byl poprvé zaveden v roce 1910 s cílem udržení pracovních míst a kvalifikace dělníků při omezování těžby a zpracování draselných solí v Německu. Později bylo toto podpůrné opatření využito i ve vyhlášece o podpoře v nezaměstnanosti (Verordnung über die Erwerbslosenunterstützung) z roku 1924 v Německu.