

## „Kurzarbeit“ a BOZP

Poslední dobou je zmiňován německý termín „kurzarbeit“ (neboli „částečná zaměstnanost“). Jaký vliv by to mělo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci ?

### Dotaz:

Jaké má dopady zavedení kurzarbeitu na zajišťování BOZP ve firmě? Jsou stanovena nějaká "zvolnění" pro zaměstnavatele?

### Odpověď:

Jako „kurzarbeit“ se v praxi zkráceně označuje „částečná zaměstnanost“, ke které může dojít v důsledku situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Pokud zaměstnavatel uplatní režim částečné nezaměstnanosti (kurzarbeit), pak se z pracovněprávního hlediska jedná vlastně o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci je zákonem zaručena náhrada mzdy (ust. § 209 odst. 2 zákoníku práce). Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti upravuje jako nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (s právní účinností od 1. října 2015) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti – jedná se v podstatě o finanční podporu od státu zaměstnavateli (ust. § 115 a § 119 odst. 2 zákon a o zaměstnanosti).

Pokud se týče zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákoník práce nepředpokládá žádné úlevy pro zaměstnavatele, ani neřeší žádná specifika v souvislosti s částečnou zaměstnaností podle ust. § 209 zákoníku práce.

Faktické dopady na řešení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však tato situace může mít. Například přidělené osobní ochranné pracovní prostředky se používají po kratší dobu ve stanoveném období, na které byly přiděleny, takže se dá předpokládat, že zůstane déle zachována jejich účinnost a použitelnost a prodlouží se lhůta pro jejich výměnu; což vyvolává finanční úsporu na úseku zajišťování BOZP zaměstnavatelem.

Zpracoval : J.Hahn, dne 29.2.2016