

15. 7. 2015

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

Plánovaná novelizace pracovního práva aneb kurzarbeit v Česku

Poslední informace z parlamentu České republiky hovoří, že sněmovna i vláda schválili novelizaci zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, která by měla pojmout nový institut v pracovním právu, tzv. kurzarbeit. V případě, že novelu schválí i senát, bude záležet už jen na vyjádření prezidenta Zemana. Tento institut je hojně využíván v západních zemích, a to zejména v sousedním Německu, kde je kurzarbeit fenoménem již od počátku 20. století. Jaké změny zkrácená pracovní doba přinese v právní i běžné praxi?

V současné české právní úpravě nalezneme několik typů pracovní doby, jsou jimi:

- Stanovená týdenní pracovní doba zakotvena v ustanovení § 79 zákoníku práce, která činí 40 hodin týdně, v některých případech 37,5[1] hodiny týdně či 38,75[2] hodin týdně.
- Za kratší pracovní dobu se považuje pracovní doba pod rozsah stanovený v ustanovení § 79 zákoníku práce. Zaměstnanci pak přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.[3]
- Kratší pracovní dobu je nutné odlišovat od zkrácené pracovní doby dle ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce, které hovoří o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, avšak bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v ustanovení § 79 zákoníku práce. Tato situace se nejvíce přibližuje zcela novému institutu zvanému kurzarbeit.

V případě kurzarbeitu se však jedná o situaci, kdy zaměstnavatelé z důvodu např. hospodářské krize či přírodní katastrofy nebo z jiného objektivně neovlivnitelného důvodu nebudou mít pro své stávající zaměstnance dostatek práce. Po dobu této krize by zaměstnanci měli pobírat 70 % běžné mzdy či platu, z nichž stát má platit 20 %. Firma, která se do takovéto situace dostane, bude mít právo požádat na příslušném Úřadu práce požádat o příspěvek a tuto žádost by pak jednotlivě měla posuzovat vláda.

Názory na tuto zkrácenou pracovní dobu neboli krátkou práci jsou rozporuplné. Pro firmy je to samozřejmě výhodná situace a vzhledem k tomu, že má kompenzační charakter, dokáže pomoci při případné ekonomické krizi ve státě. Kritiku vnesla především opozice a malé podniky, podle kterých jde o nerovnost mezi malými a velkými firmami. Co se týče celkové situace, mám za to, že tento institut je jakousi zárukou pro stávající zaměstnance firmy, že v případě krize dostanou část financí, na které jsou zvyklí. Stát by v tomto případě měl peníze ušetřit, protože nebude nucen podporovat zaměstnance sociálními dávkami, kteří by o práci jinak přišli. [4]

Závěrem lze konstatovat, že se jedná o celkem razantní zásah do české ekonomiky i práva a je potřeba dobře zvážit všechna pro i proti. Dle mého názoru by se měl tento institut vmístit i do zákoníku práce, nejen do zákona o zaměstnanosti, přičemž je nutné upravit i právní terminologii, aby nedocházelo ke zmatečnosti. Úplným závěrem souhlasím s Rytířovou,[5] že pokud vláda bude prošetřovat každou žádost o tento příspěvek, kurzarbeit by mohl být povolen pouze v ojedinělých případech.

[1] Taková pracovní doba je obvyklá například u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud, v dolech nebo na báňských pracovištích.

[2] Situace obvyklá při dvousměnném pracovním režimu.

[3] § 79 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 18. 6. 2015].

[4] Sněmovna schválila kurzarbeit - pomoc firmám v tísní. Popření otcovství. [novinky.cz](#) [online]. 2015 [cit. 18. 6. 2015].

[5] V Česku zřejmě bude zaveden kurzarbeit, schválila to Sněmovna. [pravni prostor.cz](#) [online]. 2015 [cit. 18. 6. 2015].

© 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](#)