
OTÁZKY A ODPOVĚDI: PRACOVNÍ PRÁVO A COVID-19
Q & A: LABOUR LAW AND COVID-19

1. Musíme vpustit zaměstnance na pracoviště, pokud se vrátil z oblasti zasažené koronavirem?

Ne, zaměstnavatel je oprávněn vykázat takového zaměstnance z pracoviště za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti. K tomu slouží zaměstnavateli následující právní prostředky:

(i) Povinná karanténa

Orgány České republiky nařídily povinnou automatickou 14ti-denní karanténu pro každou osobu, která navštívila jednu z 15 vyjmenovaných zemí (Čína, Írán, Itálie, J. Korea, Francie, Španělsko, Německo, Švýcarsko, Norsko, Dánsko, Nizozemsko, Švédsko, Velká Británie, Belgie a Rakousko), nebo která byla v kontaktu k pacientem s diagnostikovanou chorobou COVID-19. Takové osoby jsou ze zákona povinny hlásit se svému ošetřujícímu lékaři (prostředky komunikace na dálku) a jejich lékař je povinen nařídít jim karanténu.

Pro zaměstnance v karanténě se uplatní stejné podmínky jako pro zaměstnance v pracovní neschopnosti, tj. náhrada ve výši 60% průměrného výdělku po dobu prvních 14 dní, poté už platí náhradu stát (pro přesnou kalkulaci prosím kontaktujte svoji účetní). Vláda ČR schválila náhradu částek vyplacených takto zaměstnancům v karanténě zaměstnavatelem v plné výši.

Pokud zaměstnanec nesplňuje podmínky pro nařízení povinné karantény, cítí se zdravý a chce pracovat, ale zaměstnavatel by preferoval, aby se tento zaměstnanec nezdržoval na pracovišti, má následující možnosti řešení situace:

(ii) Práce z domova (nezbytný souhlas)

Pokud pracovní pozice umožňuje zaměstnanci práci z domova, mohou se zaměstnanec a zaměstnavatel

1. Do we have to let employees into the workplace if they return from the coronavirus affected area?

No, the employer is entitled to remove such employee from the workplace for the sake of health and safety. The following legal tools are available to the employer:

(i) Official quarantine

The Czech Republic ordered obligatory automatic 14 day quarantine for every person who comes back to Czech Republic after visiting one of 15 listed countries (China, Iran, Italy, Korea, France, Spain, Germany, Switzerland, Norway, Denmark, Netherlands, Sweden, United Kingdom, Belgium and Austria) or who was in contact with a COVID-19 diagnosed patient. Such persons are obliged by law to report (by distance communication) to their GP and the GPs are obliged to put them in quarantine.

Same conditions apply to an employee in quarantine as to an employee on sick-leave, i.e. reimbursement of 60% of average salary for the first 14 days, then the employee becomes paid by the state (for exact calculation please consult your payroll). The Czech government agreed to reimburse employers in full for the amounts paid out to employees in quarantine.

If the employee does not fulfil the official quarantine conditions, feels fine and wants to work, but the employer would prefer the employee to stay out of the workplace, the employer has the following options:

(ii) Home-office (consent necessary)

If the type of work of the employee allows to work from home and if the employee agrees to such solution

dohodnout na takovém řešení (k tomu je třeba souhlas zaměstnance). Vláda ČR doporučuje zaměstnavatelům, aby se snažili institutu práce z domova využít co nejvíce.

(iii) Změna harmonogramu směn (14 dní v předstihu nebo se souhlasem)

V případě směnného provozu je zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit harmonogram směn a tím zabránit přítomnosti zaměstnance po určitou dobu na pracovišti. Takovou změnu však lze provést jedině v předstihu nejméně 14 dní, což činí toto řešení poněkud nepraktickým. Změna směn s okamžitou účinností je možná jen se souhlasem zaměstnance.

(iv) Nařízení čerpání dovolené (14 dní v předstihu nebo se souhlasem)

Zaměstnavatel je oprávněn jednostranně nařídit zaměstnanci čerpání dovolené, pokud samozřejmě ještě zaměstnanci nějaká k čerpání zbývá. Musí tak však učinit v předstihu nejméně 14 dní, což činí toto řešení poněkud nepraktickým. Nařízení dovolené s okamžitou účinností je možné jen se souhlasem zaměstnance.

(v) Neplacené volno

Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o neplacené volno a zaměstnavatel mu může vyhovět. V tomto případě je však opět jednání zaměstnance dobrovolné.

(vi) Překážky v práci

Zaměstnavatel může zaměstnanci oznámit, že mu nebude zadávat práci. V takovém případě se jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele, zaměstnanec nebude chodit do práce a bude dostávat náhradu mzdy v plné výši.

(consent is necessary), the employee may work from home. The government recently recommended the employer to use work from home as much as possible.

(iii) Change in shifts (14 days advance or consent)

If the employee works in shifts, the employer is entitled to unilaterally reschedule his/her shift to avoid her/his presence at work for the necessary time. This, however, must be done at least 14 days in advance which makes this option rather unpractical. Immediate change in shifts would have to be agreed with the employee.

(iv) Ordered vacation (14 days advance or consent)

The employer is entitled to unilaterally order the employee to use its vacation. Provided, of course, that the employee still has some vacation days left. This, however, must be done at least 14 days in advance which makes this option rather unpractical. Immediate start of vacation would have to be agreed with the employee.

(v) Unpaid leave

The employee may ask for an unpaid leave and the employer may accommodate such request. This, again, requires voluntary behavior of the employee.

(vi) Obstacles to work

The employer may notify the employee that no work will be assigned to him/her (so-called garden-leave). Then the employee does not come to work, but receives full salary reimbursement.

2. Může zaměstnavatel po zaměstnanci, který se vrátil ze zahraničí, požadovat, aby absolvoval lékařskou prohlídku?

V případech uvedených shora ad 1.(i) je zaměstnanec povinen hlásit se sám svému ošetřujícímu lékaři. Pokud tak neučiní, měl by jej zaměstnavatel na jeho povinnost upozornit. Pokud takové upozornění nepovede k nápravě, měl by zaměstnavatel kontaktovat příslušné orgány (příslušnou Hygienickou stanici) s podnětem k vymáhání splnění povinnosti po tomto zaměstnanci.

V ostatních případech, pojme-li zaměstnavatel důvodné podezření na nákazu zaměstnance, je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci, aby se podrobil tzv. mimořádné pracovně-lékařské prohlídce.

3. Jak se má zaměstnavatel zachovat, jestliže byl zaměstnanec diagnostikován onemocněním COVID-19?

Takovému zaměstnanci nesmí zaměstnavatel umožnit přítomnost na pracovišti, neboť je povinen zajistit zdravé a bezpečné pracovní prostředí, jinak ponese odpovědnost za následky.

Jak v takovém případě postupovat. Tak především, zaměstnanec, který ví, že je nakažen, je povinen hlásit se svému ošetřujícímu lékaři, který jej umístí do karantény. Porušení této povinnosti představuje přestupek na straně zaměstnance postižitelný přísnými pokutami a v některých případech (úmyslné šíření nakažlivé choroby) se dokonce jedná o trestný čin. Příslušné orgány by tudíž měly zasáhnout.

Pokud zaměstnanec nedodrží své povinnosti, měl by jej zaměstnavatel nejprve na tyto povinnosti výslovně upozornit a vyzvat jej ke splnění. Odmítne-

2. May the employer request its employees who returned from abroad to undergo a medical examination?

In the cases stated ad 1. (i) above, the employee is obliged to report to their GP. If s/he fails to comply, the employer should remind her/him of such obligation. If such reminder is ineffective, then the employer should turn to authorities (competent Public Health Authority) and have the authorities enforce compliance.

In other cases, where the employer holds a substantiated suspicion that the employee may be infected, the employer is entitled to request the employee to undergo an extraordinary health check.

3. How should the employer react if an employee was diagnosed with COVID-19?

The employer must not let such employee in the workplace, the employer is obliged to secure a safe and healthy working environment. Failure to fulfil its obligations could lead to liability of the employer.

How to deal with such situation. First and foremost, an employee who is knowingly infected should report to its GP who will place her/him in quarantine. Breach of this duty presents an administrative offense on the employee's side, punishable by severe penalties, in some cases (intentional spreading of infectious disease) even a criminal offense, so the authorities ought to intervene.

If the employee does not comply on a voluntary basis, the employer should first remind the employee of her/his obligations and call on him to comply. If the

li se zaměstnanec podřídí, měl by se zaměstnavatel obrátit na příslušné orgány (příslušnou Hygienickou stanici), aby záležitost vyřídila a splnění povinnosti na zaměstnanci vymohla. Příslušné orgány budou zaměstnavatele následně instruovat jaké kroky a opatření podniknout za účelem dezinfekce a obnovení provozu pracoviště.

employee refuses, the employer should turn to the authorities (competent Public Health Authority) to take care of the matter and enforce compliance. The authorities will also instruct the employer on further steps and measures to be taken in order to sanitize and continue using the workplace.

4. Je zaměstnavatel oprávněn izolovat zaměstnance s podezřením na nákazu koronavirem od ostatních zaměstnanců?

4. May the employer isolate an employee suspected of being infected with Coronavirus from other employees?

Pokud se týče možností vykazání podezřelého zaměstnance z pracoviště, odkazujeme na Části 1 a 3 výše.

With respect to options of removing suspected employee from workplace, please see Sections 1 and 3.

Využijte všech zákonných možností. Nicméně, neuposlechne-li zaměstnanec, nelze je fyzicky nutit k odchodu. V takovém hraničním případě se obraťte s žádostí o asistenci na státní orgány.

Use all legal means. However, you cannot remove the employee physically if s/he does not comply. In case of such extreme dispute, turn to the authorities.

Pokud se týče organizace pracoviště, je oprávněním zaměstnavatele měnit libovolně uspořádání, např. přesunout konkrétního zaměstnance z open-space do oddělené kanceláře.

Regarding work space, the employer is entitled to organize it at its own discretion, e.g. move a particular employee from open-space setting to a secluded office.

5. Může zaměstnavatel odmítnout vstup na pracoviště zaměstnancům, kteří jsou občany Číny, Itálie nebo jiných zemí ohrožených koronavirem?

5. May an employer refuse to admit to work an employee if an employee is a citizen of China, Italy or other countries endangered by Coronavirus?

Zaměstnavatel není oprávněn přijmout takové opatření pouze na základě státní příslušnosti (nebo např. národnosti, rasy apod). Jednalo by se o nepřípustnou diskriminaci.

The employer may not take such decision based on citizenship only (same regarding nationality, race, etc). That would be discriminatory.

Pouze pokud zaměstnavatel disponuje relevantními informacemi, že by konkrétní zaměstnanec (bez ohledu na jeho státní příslušnost) mohl být nakažen z důvodu jeho nedávného pobytu v rizikových oblastech nebo nedávného kontaktu s potenciálně

Only if the employer disposes of relevant information that an employee (regardless of her/his citizenship) could be infected due to his recent visit to infected areas or his recent contact with infected or potentially infected third parties, the employer may take measures described above in Section 1.

nakaženými osobami, lze přistoupit k opatřením popsaným v Části 1 výše.

6. Může zaměstnavatel odmítnout poskytnutí dovolené zaměstnanci, který zamýšlí cestovat do oblastí, ve které byla zjištěna nákaza?

Zaměstnavatel není oprávněn zakázat zaměstnanci, aby cestoval do jím zvolené destinace ve svém volné čase. Jedná se o součást soukromého života zaměstnance. Nicméně aktuálně jsou zaměstnanci poměrně dostatečně omezeni vládními nařízeními, tj. zákazem opuštění republiky a celostátní karanténou, ale to se může opět změnit.

Zaměstnavatel není oprávněn odmítnout zaměstnancovu žádost o dovolenou nebo zrušit mu dovolenou za účelem / výslovně se záměrem, aby mu zamezil v cestě do konkrétní destinace.

Jinak se samozřejmě uplatní obecná pravidla pro čerpání dovolené.

Tj. pokud zaměstnanec požádal o dovolenou a tato dosud nebyla schválena, může zaměstnavatel žádost odmítnout, pokud termín dovolené nevyhovuje jeho provozním potřebám.

Pokud již byla dovolená schválena, může ji zaměstnavatel změnit nebo zrušit z důvodu svých provozních potřeb, potom bude ale povinen nahradit zaměstnanci vynaložené náklady (např. pokud si už zaměstnanec zaplatil zájezd, bude zaměstnavatel povinen nahradit mu např. stornopoplatek za zrušení dovolené a další náklady).

Pro úplnost: odmítnutí/zrušení/změna dovolené musí být odůvodněny provozními potřebami zaměstnavatele a naopak nemohou být odůvodněny nesouhlasem zaměstnavatele se zvolenou destinací.

6. May an employer refuse to give vacation to an employee, who intends to travel to an area, where cases of infection have been noticed?

An employer is not entitled to forbid its employee to travel wherever s/he wants in her/his free time. This is part of the employees' private life. Of course at the moment the employees are sufficiently limited by the government restrictions, i.e. ban on international travel and nation-wide quarantine, but this may change again.

The employer may not reject employees' vacation request or cancel their vacation in order to / with the express intention to prevent her/him from traveling to a particular destination.

Otherwise, of course, general rules on vacations apply.

I.e. if the employee filed a request but the vacation has not been approved yet, the employer can turn the request down if the vacation dates do not convene to the employer's operational needs.

If the vacation was already approved, the employer may reschedule or cancel it due to its operational needs, provided that the employer reimburses the employee for incurred costs (e.g. if the employee already bought a holiday package, the cancellation fees and other costs incurred by the employee must be reimbursed).

To make it clear, the reason for rejections/cancellations/rescheduling must be justified by the employer's operational needs, not by disapproval of the holiday destination.

7. Má zaměstnavatel právo ptát se zaměstnance, kde strávil svoji dovolenou?

Ve stávající situaci ano.

Dokonce je povinností zaměstnance, aby sám aktivně informoval zaměstnavatele, pokud v nedávné době navštívil ohrožené oblasti. Tato povinnost spadá pod obecný závazek každého zaměstnance dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.

Současně je i zaměstnavatel povinen zajistit bezpečné a zdravé pracovní prostředí, a proto v případě, že jej zaměstnanec neinformuje o tom, do jakých destinací vycestoval, za stávající epidemické situace má zaměstnavatel právo se jej dotázat, zda trávil svoji dovolenou v některé ze zasažených oblastí (lepší je formulovat dotaz takto, než požadovat sdělení konkrétní destinace).

8. Jak se zachovat v případě absence zaměstnance v práci z důvodu jeho uvíznutí v zahraničí v důsledku omezení uvalených za účelem prevence šíření koronaviru?

Je-li zaměstnanec v karanténě v zahraničí a nemůže se vrátit do práce, je jeho nepřítomnost omluvena a nejedná se o porušení pracovních povinností. Tato situace je překážkou v práci na straně zaměstnance.

Je-li země, kde uvíznul, členem EU, nebo se jedná o stát, s nímž má ČR na toto téma uzavřenou bilaterální dohodu, bude zaměstnanec oprávněn k náhradě mzdy stejně jako v případě karantény nařízené v ČR.

7. May the employer ask its employee about a place where he/she has spent vacation?

In the current situation, yes.

In fact, if the employee was recently present in any of the infected risk areas it is her/his obligation to actively inform the employer. This falls under the general obligation of each employee to take care of his / her own safety, of his / her health and of the safety and health of other persons who are directly affected by his / her actions or omissions at work.

At the same time, the employer is also obliged to provide a safe healthy working environment, so in case the employee does not inform you about the destinations of his recent travels, given the current epidemic situation, it is in line with the law to ask the employee whether s/he spent vacation in any of the infected areas (preferably rather than asking about the exact destination).

8. How should an employee's absence at work be treated if an employee has been stuck abroad because of constraints imposed due to the prevention of the spread of Coronavirus?

If the employee is in quarantine abroad and can not come back to work, her/ his absence is excused, s/he is not in breach of her/his work duties. The situation presents an obstacle to work on part of the employee.

If the country of her/his quarantine stay is within the EU or in other state which has bilateral treaty on this topic with the Czech Republic, the employee will be entitled to reimbursement of salary just as if he was in quarantine here.

Pokud se týče vztahu dovolené a karantény, nedochází z důvodu karantény k přerušení čerpání dovolené. Tj. pokud např. zaměstnanec odjel na 14 dní na dovolenou do zahraničí a hned první den pobytu je v oblasti nařízena karanténa, bude po celých 14 dní čerpat nadále dovolenou. Teprve po jejím uplynutí nastanou na jeho straně překážky v práci.

Pokud uvízne zaměstnanec v zahraničí v průběhu pracovní cesty, potom bude jeho pracovní cesta trvat po celou dobu karantény a zaměstnanec bude oprávněn čerpat všechny diety a jiné nároky související s pracovní cestou.

Regarding relation between vacation and quarantine - the employee's vacation is not suspended because of a quarantine, so if e.g. s/he goes abroad for 14 days of vacation and on the 1st day his holiday destination falls in quarantine, s/he will still be on using her/his vacation until the full 14 days are used. After that, the obstacles to work come into effect.

If the employee gets stuck abroad in a quarantine while on a work trip, then her/his work trip will last until the quarantine is suspended, including all the allowances and other benefits related to a work trip.

9. Může zaměstnanec odmítnout pracovní cestu do oblasti ohrožené koronavirem?

Ano.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

V závislosti na dalším vývoji epidemie může nakonec pod tuto definici spadnout odmítnutí veškerých cest či dokonce docházka na pracoviště

9. May an employee refuse a business trip to areas endangered by Coronavirus?

Yes.

An employee is entitled to refuse to perform work which he / she reasonably considers to directly and seriously endanger his / her life or health, or the life or health of other natural persons; such refusal cannot be regarded as breach of employee's obligations.

Depending on development of the epidemic, this may eventually cover travel as such or even coming to work.

10. Co nastane v případě uzavření výroby nebo kanceláří z důvodu ohrožení koronavirem? Co by taková "přestávka" znamenala?

Bude-li uzavření provozovny dobrovolné, tj. zaměstnavatel se sám rozhodne, že v rámci prevence uzavře provozovnu, bude tato situace spadat mezi překážky v práci na straně

10. What about a situation of a shut down of manufacturing or an office due to the Coronavirus threat? How should such a "break" at work be treated?

If the shutdown is voluntary, i.e. the employer voluntarily decides to shut the operation down as a preventive measure, then the situation is treated as obstacles to work on side of the employer, employees don't work and are reimbursed fully (garden leave).

zaměstnavatele, zaměstnanci nebudou chodit do práce a budou dostávat plnou náhradu mzdy.

Bude-li uzavření provozu nařízeno státními orgány, např. bude-li se provozovna nacházet v oblasti, kde bude vyhlášena plošná karanténa a zaměstnanci se tedy nebudou moci dostavit do práce (a přitom sami nebudou v nařízené karanténě), bude situace bohužel stejná. Není možné klást situaci k tíži zaměstnancům, jedná se o překážku postihující zaměstnavatele. Zaměstnanci tedy nebudou chodit do práce a budou oprávněni k plné náhradě mzdy. Nicméně podmínky nařízené karantény mohou být velice individuální, např. může být vyhlášena karanténa pro tak širokou oblast, že do ní spadnou i zaměstnanci – ti budou povinni zůstat doma, nebudou moci chodit do práce, a potom se uplatní stejné podmínky, jako při pracovní neschopnosti (viz 1.(i) shora).

Nicméně, bude-li zaměstnavateli nařízeno uzavření provozu státem, schválila Vláda ČR pro tyto případy kompenzaci pro zaměstnavatele ve výši 80% částek vyplacených na náhradu mzdy zaměstnancům.

If the shutdown is ordered by public authorities, e.g. the seat of the employer is located in a quarantine area so the employees may not come to work but at the same time the employees are not ordered to stay in the quarantine themselves, the situation is unfortunately the same. It is not the fault of the employees, but it is an obstacle on the side of the employer. The employees don't work and are entitled to be reimbursed fully (garden leave). However, as the quarantine conditions ordered by the authorities may differ case from case, e.g. the quarantine may apply to a larger area, which in fact would mean that also the employees are obliged to stay at home and are banned from going to work, then the same conditions shall apply as in case of a sick-leave (see 1.(i) above).

Please note that if the shut-down of the employer's facilities is ordered by the state, the Czech government undertook to compensate the employer for 80% of the amounts paid out to its employees.

11. Co když v důsledku pandemie koronaviru spadnou prodeje zboží nebo služeb poskytovaných zaměstnavatelem? Musí stále platit zaměstnancům plnou mzdu?

O zvláštní případ překážek v práci jde tehdy, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn omezit vnitřním předpisem náhradu až na 60 % průměrného výdělku (pokud jsou u zaměstnavatele činné odbory, je nutná dohoda).

11. What if the coronavirus pandemic leads to drops in sales of the employer's products or services. Do the employees still get paid in full?

A special case of obstacle to work is if the employer cannot allocate work to the employee within a week's working time due to a temporary restriction of the sales of his products or temporary restriction of demands for his services (e.g. if the quarantine prevents the employer from exporting its products to the customers or if the employer has to shut his stores). In such case the garden leave pay may be restricted by an employer's internal regulation to 60% of average salary (if there is a trade union involved, then it must be agreed).

Vláda ČR schválila poskytnutí kompenzace v plné výši zaměstnavatelům za částky vyplacené na náhradu mzdy zaměstnancům v karanténě.

V takovém případě musí zaměstnavatel pečlivě a kvalitně zdokumentovat, že jeho obyt byl v daném období skutečně omezený. Snížení obytu musí předcházet částečné nezaměstnanosti, musí být její příčinou. Před snížením mezd musí být vydán rovněž výše odkazovaný vnitřní předpis.

The Czech government agreed to compensate the employers in full for the amounts paid out by the employers to their employees in quarantine.

The employer shall duly and well document that its sales were indeed restricted at the relevant time, i.e. the restriction of sales must precede the partial unemployment and there must be causal link. Also the internal regulation must be issued prior to reduction of the salaries, which only applies to non-working days (e.g. if the employee works only half a week, s/he gets full salary for the time s/he worked and reduced salary for the time s/he did not work.

12. Co když v důsledku pandemie koronaviru povede k nedostatku výrobních surovin nebo výpadku dodávky energií? Musí zaměstnavatel stále platit zaměstnancům plnou mzdu?

Nikoliv. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

12. What if the coronavirus pandemic leads to shortage of our supplies or power-outage? Do the employees still get paid in full?

No. If the employee is unable to perform work due to a temporary defect caused by a fault on the machinery he was not responsible for, in the supply of raw materials or fuels, faulty working documents or other operational reasons, such situation is considered as a down-time and the employee is entitled to compensation of at least 80% of her/his average earnings.

13. Jak se vypočte ošetřovné, např. ošetřovné vyplácené zaměstnanci v případě nezbytné péče o dítě z důvodu uzavření škol nebo nezbytné péče o nemocného příbuzného?

Od 10. března 2020 jsou v ČR uzavřeny školy.

Rodič dítěte do 10 let věku je oprávněn zůstat doma s dítětem a je omluven z práce.

13. How is an attendance allowance calculated, e.g. an allowance paid to an employee in case of a necessity to take care of children due to school shut down or necessity to take care of a sick close relative?

As of 10 March 2020, the schools in Czech Republic are closed.

One parent of a child up to 10 years of age is entitled to stay at home with the child and will be excused from work.

Ošetřující rodič je oprávněn k dávce vyplácené ČSSZ ve výši 60% denního vyměřovacího základu po dobu 9 dní (samoživitel po dobu 16 dní). Vláda navrhla změnu zahrnující děti do 13 let věku a prodloužení příspěvku po celou dobu uzavření škol, tuto změnu musí ještě schválit Parlament (očekáváno na schůzi dne 24. března 2020). Pro přesný výpočet prosím kontaktujte svoji účetní.

Such parent will be entitled to receive – from the Social Security Authority - benefits in the amount of 60% of the daily assessment base for 9 days (16 days for single parents). The government proposed a change which should cover children up to 13 years of age and the whole duration of the school closure, the change need yet to approved by the Parliament (expected 24 March 2020). Please contact your payroll for exact calculation.

14. Znamená celostátní karanténa, že zaměstnanci mají zakázáno chodit do práce?

Ne. Z karantény jsou vyňaty cesty do práce a zpět, tedy zaměstnanci nemají zakázáno chodit do práce.

14. Does the nation-wide quarantine mean that the employees are forbidden to come to work?

No. The quarantine does exempt travel to work and back from the ban. So the employees are not forbidden to go to work.

15. Může zaměstnavatel zkrátit zaměstnancům pracovní dobu?

(i) Změna na částečný pracovní úvazek (nezbytnost dohody)

Každý zaměstnanec je oprávněn dostávat práci v rozsahu pracovní doby podle své smlouvy standardně 40 hodin týdně.

Zkrácení pracovní doby a související snížení mzdy by představovalo změnu pracovní smlouvy. Takovou změnu by musely odsouhlasit obě strany.

(ii) Obecné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance dost práce (bez ohledu na konkrétní důvod nedostatku práce), aby jej vytížil po sjednanou pracovní dobu, ať jsou na home-office nebo na pracovišti, bude stále muset platit celou mzdu bez ohledu na to, že zaměstnanec odpracoval méně hodin.

15. May the employer reduce the number of working hours of its employees?

(i) Change to part-time job (consent necessary)

Each employee is entitled to be assigned with work for the number of hours stated in her/his contract, the standard for a full-time job is 40 hours per week.

Official reduction of working hours and consequent reduction of salary would present a change of employment contract. Such change would have to be agreed by both parties.

(ii) General obstacles to work on the employer's side

If the employer is generally not able to assign employees with work (not taking the particular reason of less work into account), regardless whether they are on home-office or at workplace, the employer will still have to pay the full salary, regardless whether the employee in fact worked for less hours. For the time of work, the employee will be entitled to salary, for the

Za práci bude placen mzdou, zatím co čas, kdy neměl žádné pracovní úkoly, je považován za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec je oprávněn k náhradě ve výši průměrné mzdy.

(iii) Částečná nezaměstnanost (60% mzdy)

O zvláštní případ překážek v práci jde tehdy, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn omezit vnitřním předpisem náhradu až na 60 % průměrného výdělku (pokud jsou u zaměstnavatele činné odbory, je nutná dohoda). Pro případ – prodeje a potřeba práce spadne z 5/5 na 3/5, přidělíte zaměstnanci práci na pondělí až středu za plnou mzdu, zatímco ve čtvrtek až pátek pracovat nebude a obdrží náhradu ve výši 60% mzdy.

Zdůrazňujeme, že v takovém případě bude nutné pečlivě a kvalitně zdokumentovat, že obyt zaměstnavatele byl v daném období skutečně omezený. Snížení obytu musí předcházet částečné nezaměstnanosti, musí být její příčinou. Před snížením mezd musí být vydán rovněž výše odkazovaný vnitřní předpis.

V tomto případě lze také požádat Úřad práce o příspěvek (až do 20% průměrné mzdy zaměstnance anebo 0,125 násobku průměrné národní mzdy).

Dovolujeme si upozornit, abyste důvody snížení omezení pracovní doby a s tím souvisejícího snížení mzdy komunikovali se zaměstnanci opatrně. Pokud jen obecně uvedete, že „provoz/kanceláře jsou na nějakou dobu uzavřeny“, bylo by to velmi

time of no-work, there are obstacles on the employee's side and the employee is entitled to compensation in the amount of average salary.

(iii) Partial unemployment (60% salary)

A special case of obstacles to work is if the employer cannot assign work to the employee within a week's working time due to a temporary restriction of the sales of its products or temporary restriction of demands for its services. In such case the garden leave pay may be restricted by an employer's internal regulation to at least 60 % of average salary (if there is a trade union involved, then it must be agreed with the trade union). To give an example – your sales and consequently demand for work drop from 5/5 to 3/5, you will demand the employee to work only Mon-Wed for full salary, while Thu-Fri the employee will not work and receive 60 % of salary.

Please note that in such case you'd have to duly and well document that employer's sales have indeed dropped at the relevant time. The documented drop in the sales must precede the partial unemployment, there must be causal link. Also the internal regulation must be issued prior to reduction of the salaries.

In these cases the employer may also ask for funding from the Labor Office (up to 20 % of average employee's salary, up to 0,125 national average salary). Please contact us if you'd like to know details.

Please, be careful when communicating the reasons for work or salary restrictions with the employees. In case you would only generally state „our operations/office are going to be closed for some period“, it would very probably be considered solely an obstacle on the employer's side with the obligation of

pravděpodobně považováno za překážku výlučně na straně zaměstnavatele s povinností náhrady mzdy zaměstnancům v plné výši, tj. jako situace, kdy zaměstnanci nemohou pracovat (a to ani z domova) z důvodu uzavření zaměstnavatele.

(iv) Prostož

Nemůželi zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostož, a nebyli zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. (Vztahuje se například na nedostatek surovin nebo výpadky elektřiny).

full salary compensation for the employees, i.e. the situation when the employees are not able to work (neither at home) due to the fact that employer has closed.

(iv) Down-time

If the employee is unable to perform work due to a temporary defect caused by a fault on the machinery he was not responsible for, in the supply of raw materials or fuels, faulty working documents or other operational reasons, such situation is considered as a down-time and the employee is entitled to compensation of at least 80% of her/his average earnings. (This applies e.g. to shortage of materials or power outage situations).

16. Můželi zaměstnavatel poslat zaměstnance domů, resp. jim přestat přidělovat práci bez náhrady mzdy?

Ne.

(i) Neplacené volno (dohodnuté)

Zaměstnanec může dobrovolně souhlasit s tím, že nastoupí neplacené volno.

(ii) Dovolená

Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít, aby si vzal dovolenou, musí tak však učinit v předstihu nejméně 14 dní.

S kratším předstihem by zaměstnanec musel s nastoupením na dovolenou souhlasit.

16. May the employer send its employees home, not assign them with work and not pay them salary?

No.

(i) Unpaid leave (agreed)

The employee may agree to take an unpaid leave on a voluntary basis.

(ii) Paid leave

The employer may also order the employee to take a paid leave, but this must be done at least 14 days in advance.

With a shorter notice, taking of the paid leave would again have to be agreed by the employee.

17. Mohou zaměstnavatelé očekávat nějakou další pomoc od ČR?

Vláda ČR průběžně představuje nová opatření, zejména v rámci programu na ochranu zaměstnanosti „Antivirus“.

Pro případ omezené dostupnosti vstupů (viz otázka 12.) a částečné nezaměstnanosti (viz otázka č 11.) projednává vláda možnou kompenzaci ve výši 50% částek vyplacených takto zaměstnancům.

MF ČR dále odložilo některé daňové povinnosti, pro detaily prosím kontaktujte své účetní a daňové poradce.

Vláda ČR dále projednává možnost odložení splátek a dočasnou bezúročnost poskytnutých úvěrů a zápůjček a dále poskytnutí státních zápůjček malým a středním podnikatelům za výhodných podmínek v rámci programu „Úvěr COVID“. Pro podrobnější a aktuální informace nás v případě zájmu neváhejte kontaktovat.

DŮLEŽITÉ POZNÁMKY

Tento newsletter reflektuje stav ke dni 20. března 2020. Situace ohledně COVID-19 se bude vyvíjet. V závislosti na tom, zda se bude epidemie zhoršovat či polevovat, mohou být zavedena nová opatření nebo naopak některá aktuálně přípustná opatření se mohou stát nepřiměřenými. Prosím kontaktujte nás za účelem aktualizací.

Doporučujeme, abyste za účelem minimalizace rizik a odpovědnosti v souvislosti s COVID-19 zavedli preventivní opatření na pracovišti, včetně rozeslání informačního letáku s instrukcemi, jak předcházet tomuto onemocnění, a s připomenutím povinností zaměstnancům, včetně povinnosti předcházet rizikům a hlásit rizikové situace. Ujistěte se, že pracoviště je pravidelně uklizeno a dezinfikováno, toalety jsou vybaveny mýdlem a pokud možno i

17. May the employers expect the Czech state to provide any further help?

The Czech government continuously introduces new measures, namely within the program for protection of employment called „Antivirus“.

For the events of limited availability of supplies (see question 12) and partial unemployment (see question 11), the government is discussing a possible compensation provided by the state to the employers of 50% of the amounts paid to employees.

The Ministry of Finance has also postponed certain tax-related obligations, please contact your accounting and tax advisors for details.

The Czech government is also discussing the possibility of postponing instalments and temporary suspension of interests on loans. The state furthermore announced a special “COVID Loan” program for small and medium-sized enterprises under advantageous loan conditions. Please contact us for updated information and details if interested.

IMPORTANT NOTES

This newsletter reflects the state of matters up to 20 March 2020. The situation regarding COVID-19 will be evolving. Depending of whether the epidemic gets more severe or fades, new measures may become appropriate or some of the currently acceptable measures may become inappropriate. Please contact us for updates.

In order to minimize COVID-19 related risks and liability, we recommend to take precaution measures in the workplace including circulation of an informative leaflets with disease prevention instructions as well as with reminder of obligations on the part of the employees, including obligation to prevent and report hazards, making sure the workplace is regularly cleaned and sanitized, the washrooms are supplied

dezinfekcí na ruce a zaměstnancům je doporučeno tyto vždy použít.

with soap and, if possible, hand sanitizers and the employees are encouraged to use those.

České Ministerstvo zdravotnictví vydalo doporučení pro přípravu pracoviště na epidemii, ke stažení zde:

The Czech Ministry of Health issued official Recommendations for Employers, please find them (in Czech) here:

<http://www.mzcr.cz/Soubor.ashx?souborID=40435&typ=application/pdf&nazev=Manu%C3%A1l%20p%C5%99%C3%ADpravy%20pracovi%C5%A1t%C4%9B%20na%20onemocn%C4%9Bn%C3%AD%20COVID-19.pdf>

Pokud se týče zavedených opatření, prosím pečlivě je dokumentujte za účelem prokazatelnosti prevence a dodržování povinností BOZP ze strany zaměstnavatele.

Regarding all measures taken, please keep them documented for eventual future evidence that prevention took place.

V případě jakýchkoliv dotazů se na nás neváhejte obrátit

Please do not hesitate to contact us in case of any questions