



HR Legal Alert

7. září 2020

Weinhold Legal

Prodloužení programu ANTI-VIRUS A a B

Vláda ČR na svém jednání dne 24. srpna 2020 přijala usnesení č. 876, kterým se prodlužuje platnost programu Antivirus A a B do **31. října 2020**.

Tento program se vztahuje na zaměstnavatele, jejichž mzdové náklady nejsou hrazeny z veřejných rozpočtů, a kteří jsou daňovým rezidentem v ČR nebo jiném členském státě EU/EHP a dosáhli většinu svých příjmů za poslední skončené zdaňovací období ze zdrojů v České republice. Program dopadá na náklady vzniklé zaměstnavatelům v důsledku překážek v práci v souvislosti se šířením nákazy COVID-19 (vyplacené náhrady mzdy a odvedení sociální pojištění včetně zdravotního pojištění). Příspěvek nelze čerpat na zaměstnance, kterému byla dána výpověď (s výjimkou výpovědi podle § 52 písm. g) nebo h) zákoníku práce), a zaměstnanec musí být v pracovním poměru k zaměstnavateli ke dni podání vyúčtování příspěvku.

Režim A

Režim A dopadá na překážky

- ▶ na straně zaměstnance – karanténu, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 60 % průměrného redukováného výdělku;
- ▶ v případě uzavření provozu nařízením vlády, mimořádným opatřením MZdr nebo orgánu veřejné ochrany zdraví v souvislosti s šířením nákazy COVID-19, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy ve výši 100%;

Zaměstnavatel si může v těchto případech zažádat o příspěvek ve výši **80 % uznatelných výdajů** (tj. vyplacené náhrady mzdy a odpovídajícího pojistného odváděného za zaměstnavatele na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění), maximálně však **39 000 Kč** měsíčně na jednoho zaměstnance.

Režim B

Režim B dopadá na překážky v práci na straně zaměstnavatele podle části osmé hlavy III. zákoníku práce, vzniklé v souvislosti se šířením nákazy COVID-19, které spočívají zejména v :

- ▶ absenci významné části zaměstnanců v důsledku překážek

v práci na jejich straně, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnancům připraveným k výkonu práce náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce ve výši 100 % průměrného výdělku zaměstnancům;

- ▶ prostoji, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnancům náhradu mzdy podle § 207 písm. a) zákoníku práce ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku zaměstnance; nebo
- ▶ částečné nezaměstnanosti, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnancům náhradu mzdy podle § 209 zákoníku práce ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

Zaměstnavatel si může v těchto případech zažádat o příspěvek ve výši **60 % uznatelných výdajů** (tj. vyplacené náhrady mzdy a odpovídajícího pojistného odváděného za zaměstnavatele na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění), maximálně však **29 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance**.

K prodloužení programu Antivirus C (odpuštění pojistného na sociální zabezpečení pro menší zaměstnavatele, u kterých nedošlo k významnějšímu snížení počtu zaměstnanců a vydaných mzdových prostředků)

Prodloužení víz cizincům

Vláda ČR na svém jednání dne 24. srpna 2020 rovněž usnesením č. 875 prodloužila platnost pracovních povolení níže uvedených zahraničních zaměstnanců, a to až do 16. listopadu 2020.

Cizinci, s nimiž zaměstnavatelé sjednají prodloužení pracovního poměru nebo některé z dohod či uzavřou novou pracovní smlouvu nebo dohodu navazující na předchozí pracovní právní vztah, a to tak, aby tento trval po dobu platnosti tohoto opatření (od 16. září do 16. listopadu 2020), se doba platnosti povolení k zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, které bylo vydáno s datem uplynutí doby platnosti od 12. března 2020 do 16. listopadu 2020, prodlužuje tak, že skončí nejpozději dnem 16. listopadu 2020.

Výše uvedení cizinci, kteří na území České republiky pobývali v době od 12. března 2020 na základě:

- krátkodobého víza za účelem zaměstnání nebo za účelem sezónním,

HR Legal Alert

7. září 2020

Weinhold Legal

- víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónním nebo
- mimořádného pracovního víza,

jsou povinni vycestovat z České republiky nejpozději do 16. listopadu 2020.

„Stanovisko“ Evropského inspektora ochrany údajů

Evropský inspektor ochrany údajů (European Data Protection Supervisor - EDPS) vydal dne 1. září 2020 své „stanovisko“ (orientations) k měření tělesné teploty, které provádí některé instituce EU při vstupu do objektů v souvislosti s opatřeními proti šíření COVID-19: https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/our-work-by-type/guidelines_en. Jeho závěry by však podle našeho názoru měly být aplikovatelné i na české zaměstnavatele.

Podle tohoto „stanoviska“ nedochází ke zpracování osobních údajů ve smyslu GDPR, pokud se provádí manuální kontrolní měření tělesné teploty, pokud nedochází k zaznamenávání nebo jiné dokumentaci údajů o jedinci. Naopak ručně prováděná kontrola teploty, po které následuje zaznamenání, dokumentace nebo další zpracování údajů jednotlivce, nebo provozování pokročilého zařízení měřící teplotu automaticky se již považuje za zpracování osobních údajů a spadá pod ochranu a povinnosti stanovené GDPR. Právní základ pro zpracování těchto údajů u EU institucí shledává EDPS v čl. 1e odst. 2 Služebního řádu úředníků EU (právo na BOZP) v kombinaci s prováděcím rozhodnutím příslušné instituce, které upraví opatření tak, aby byla zachována základní práva dotčených osob.

EDPS dodává, že v souladu s článkem 24 GDPR by kontrola teploty neměla být prováděna pouze prostřednictvím automatizovaném zpracování a mělo by být zajištěno v určité fázi smysluplné zapojení lidského faktoru, tj. především v případech, kdy by měl být osobě odepřen vstup do budovy na základě prováděného automatizovaného zpracování. Osoba, která je do takového procesu zahrnuta by měla mít pravomoc a schopnosti (např. sestra nebo lékař) „zvrátit“ rozhodnutí o odmítnutí vstupu.

„Stanovisko“ rovněž obsahuje indikativní seznam technických a organizačních doporučení, která by měla být řádně zohledněna.

Doporučení EDPS:

- transparentní jednání vůči jednotlivcům, tj. informace o tom, že dochází k měření, jeho důvod a kdo a kdy o tom rozhodl,
- pro případ „pozitivního výsledku“, by měla být stanovena následná procedura včetně možnosti „dalšího přeměření“, a to i jiným zařízením provedeným zdravotníkem,
- pravidelně posuzovat nezbytnost a přiměřenost těchto opatření s ohledem na vývoj epidemie a vědeckých poznání o ní.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůňková

Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková

Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská

Dasa.Aradska@weinholdlegal.com